



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **AMMATILLISESTI KOULUTETTUJEN VAM- MAISTEN HENKILÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖELÄMÄSTÄ**

Saara Lehtinen

Juho Narsakka

Opinnäytetyö  
Tammikuu 2018  
Sosiaalialan koulutusohjelma



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

LEHTINEN, SAARA & NARSAKKA, JUHO:

Ammatillisesti koulutettujen vammaisten kokemuksia työelämästä

Opinnäytetyö 46 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Tammikuu 2018

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia ammatillisesti koulutetuilla vammaisilla on työelämästä. Tutkimuksessa painottui työn kautta tuleva voimaantumisenäkökulma, mutta huomioon on otettu myös muunlaiset kokemukset. Tavoitteena oli tuoda näkyväksi yksilöiden kokemuksia ja pohtia, miten vammaisten ihmisten asemaa työelämässä voitaisiin parantaa. Työelämän yhteistyötahona toimi Kynnys Ry, joka on vammaisten ihmisoikeusjärjestö.

Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusotteella. Menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka pohjalta haastateltiin neljää ihmistä. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä koottiin yhteen tutkimuksen kannalta olennaiset vastaukset.

Tuloksista nousi esiin, että parhaimmillaan työ voi vahvistaa omaa toimijuutta ja johtaa voimaantumiseen. Tähän vaikutti se, miten vastaajat olivat tulleet kohdelluiksi työpaikoilla ja kokivatko he olevansa osa työyhteisöä. Haastatelluilla henkilöillä oli sekä tasavertaisuuden että syrjinnän kokemuksia työelämästä. Tasavertaisuutta koettiin muun muassa vamman positiivisen huomioimisen ja toisaalta myös holhoavan erityiskohtelun puutteen kautta. Syrjintä näkyi esimerkiksi työyhteisöstä ulossulkemisena. Aineistosta kävi ilmi myös, että stereotypioita vammaisia työntekijöitä kohtaan on paljon. Tämän vuoksi tarvitaan tiedon lisäämistä vammaisista työntekijöinä, jotta heitä kohdellaan vammattomien ihmisten kanssa tasavertaisesti, ja vaikutetaan vallitsevaan asenneilmapiiriin. Aineistossa esitettiin runsaasti konkreettisia ehdotuksia vammaisten aseman parantamiseksi työpaikoilla ja työelämässä. Tarpeellista olisi myös avoin keskusteluilmapiiri ja työskentelyolosuhteiden suunnittelu.

Aineistoa voidaan hyödyntää pohdittaessa keinoja vammaisten aseman parantamiseksi työelämässä, sillä tutkimuksesta käy ilmi työn merkityksellisyys monelle vastaajalle. Tutkimus sisältää vastaajien pohdintoja tasa-arvoisen työmarkkina-aseman saavuttamiseksi, ja näitä tietoja voidaan hyödyntää aiheeseen liittyvissä jatkotutkimuksissa.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

LEHTINEN, SAARA & NARSAKKA, JUHO:

Vocationally Educated People with a Disability and Their Experiences of Working Life

Bachelor's thesis 46 pages, appendices 4 pages  
January 2018

---

The purpose was to study what kinds of working life experiences vocationally educated people with a disability have. The aim was to make visible the experiences which individuals have from working life and also which kind of impact the experiences have on their lives with an emphasis on empowerment.

The study was conducted in collaboration with Kynnys ry, which is a human rights organization for disabled people. The study was qualitative in nature and the data were collected through semi-structured theme interviews of four persons. The data were analyzed through content analysis.

The results of this study shows that work can strengthen individual agency and at best lead to empowerment. People with a disability felt more equality when their disability was paid attention to in a positive way and also when there was no patronizing attention. The working community has a great negative or positive impact on how the individual experiences working life. The data also implies that there are many stereotypes concerning disabled people.

This study suggests that there is a wider need of knowledge about people with a disability as employees in working life. In the interviews, several suggestions were made on how to concretely improve the status of people with a disability. The data can be used for improving the position of people with a disability in working life and also for further study.

---

Key words: disability, empowerment, participation, discrimination, work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1	Vammaisuuden määritelmiä .....	7
2.1.1	Vammaisuuden eri muotoja .....	9
2.2	Osallisuus.....	10
2.2.1	Työelämäosallisuus .....	12
2.3	Voimaantuminen.....	13
3	VAMMAISTEN ASEMA TYÖELÄMÄSSÄ .....	15
3.1	Koulutus pohjana työelämälle .....	15
3.2	Valtion vammaispolitiikan tavoitteet.....	16
3.3	Syitä työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen .....	17
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	20
4.1	Tarkoitus ja tavoite .....	20
4.2	Tutkimuskysymykset ja tutkimustehtävä.....	20
4.3	Tutkimusmenetelmä.....	21
4.4	Aineiston kerääminen ja analysointi.....	21
5	TULOKSET .....	24
5.1	Vammaisten kohtelu työelämässä.....	24
5.1.1	Myönteiset työelämäkokemukset.....	25
5.1.2	Kielteiset työelämäkokemukset .....	27
5.2	Voimaantumisen kokemukset.....	29
5.3	Miten vammaisten asemaa työelämässä voitaisiin parantaa.....	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
7	POHDINTA.....	37
7.1	Opinnäytetyöprosessi .....	37
7.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	37
7.3	Problematisointia ja jatkotutkimuksen aiheita .....	38
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET .....	43
	Liite 1. Saatekirje .....	43
	Liite 2. Haastattelukysymykset .....	45

## 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tuomme esiin ammatillisesti koulutettujen vammaisten ihmisten kokemuksia työelämästä. Olemme molemmat olleet opintojen kautta kiinnostuneita vammaistyöstä, joten oli luontevaa päätyä tähän aiheeseen. Haluamme selvittää vammaisten omia kokemuksia sekä parantaa heidän asemaansa työelämässä nostamalla esiin tasavertaisen kohtelun ja syrjinnän kokemuksia, jotka kertovat mihin suuntaan työelämän pitäisi muuttua taatakseen kaikille yhdenvertaisen kohtelun.

Opinnäytetyössä pyrimme tuomaan esiin palkkatyön kautta tulevaa voimaantumisenäkökulmaa, mutta tilaa on myös mahdollisten päinvastaisten kokemusten esiin tuomiselle. Työelämässä mukana oleminen sisältää normina pidetyn palkkatyön lisäksi niin sanotut välityömarkkinat. Sillä tarkoitetaan toimintaa, joka valmentaa ja kuntouttaa vapaille työmarkkinoille sijoittumista varten. (Teittinen 2015, 82). Tässä tutkimuksessa painottuvat palkkatyökokemukset, mutta vastauksista nousi esiin myös välityömarkkinoiden merkitys. Opinnäytetyössä pohdimme haastattelemiemme ihmisten kokemusten perusteella, mitä merkityksiä työllä ja työelämällä on vammaisille ihmisille.

Vammaisten työllistämiseen ollaan Suomessa herätty vasta viime vuosina, vaikka yksi olennaisimmista vammaispolitiikan tavoitteista on vammaisten henkilöiden osallisuus työelämässä (Teittinen 2015, 77, 84). Myös laki velvoittaa julkista valtaa edistämään työllisyyttä ja takaamaan jokaiselle oikeuden työntekoon (Suomen perustuslaki 1999). Työllistymisen sijaan etusijalla on kuitenkin ollut vammaisetuuksien käyttö vammaisten henkilöiden tulojen takaajana eli esimerkiksi työkyvyttömyyseläke. Tällöin luonnollisesti vammaisten henkilöiden työttömyysluvutkin ovat korkeammat kuin muulla väestöllä, ja heitä myös syrjitään vammattomia ihmisiä useammin työmarkkinoilla. Taustalla on monia eri syitä, jotka kumpuavat esimerkiksi työnantajien asenteista ja yhteiskunnan syrjivistä rakenteista. (Teittinen 2015, 75–84.) Tilastojen takana on aina kuitenkin joukko ihmisiä, joista jokainen on erityinen yksilö. Tässä työssä tuomme esiin eräiden yksilöiden kokemuksia heidän omalla äänellään.

Idean aiheeseen saimme vammaisjärjestö Kynnys ry:ltä, johon olimme yhteydessä alkuvuodesta 2017. Keväällä tapasimme heitä ja keskustelimme eri vaihtoehtoista opinnäytetyön aiheelle. Päädyimme tutkimaan nimenomaan ammatillisesti koulutettujen ihmisten

kokemuksia, sillä korkeakoulutetuista vammaisista on hiljattain tehty tutkimusta Tarinoista voimaa -hankkeeseen liittyen (Tarinoista voimaa, 2017). Tuodaksemme vammaisten ihmisten oman ääntä kuuluviin toteutimme tutkimuksen laadullisella tutkimusotteella haastattelumenetelmää käyttäen.

Ensin kerromme työssä käytetyt keskeiset käsitteet ja teoreettiset lähtökohdat. Koska tutkimuksen kohderyhmänä ovat vammaiset, määrittelemme vammaisuuden käsitteen tarkemmin ja sen, mitä sillä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Tämän lisäksi osallisuus ja voimaantuminen ovat korostamallemme voimaantumisenäkökulmalle olennaisia käsitteitä, joten tarkastelemme niitä ensin käsitteinä ja myöhemmin haastattelujen kautta käytännön esimerkkien kautta. Kolmannessa luvussa selvennämme opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimuskysymykset. Neljännessä luvussa kerromme tarkemmin tutkimuksen menetelmistä ja toteutuksesta eli esimerkiksi tutkimusotteesta ja haastattelumenetelmästä. Viidennessä luvussa esitämme opinnäytetyön tulokset analysoimalla ja tulkitsemalla keräämäämme haastatteluaineistoa. Kuudennessa luvussa esitämme opinnäytetyön johtopäätökset sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Näiden pohjalta opinnäytetyö antaa ideoita siitä, millaisilla keinoilla vammaisten ihmisten tasavertaisuus työelämässä toteutuisi paremmin.

## 2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Vammaisuuden määritelmiä

Vammaisuus ei ole yksiselitteisesti kuvattavissa oleva käsite, sillä se sisältää monia ulottuvuuksia riippuen ympäröivistä kulttuurisista tekijöistä. Sosiaalinen toimintaympäristö muovaa käsitteen lopullisen merkityksen ja sisällön, mutta sen pohjana toimii yksilön erilaisuus suhteessa valtaväestöön. (Lampinen 2007, 27.) Vammaispalvelulain mukaan ”vammaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista” (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987).

Puhuttaessa vammaisuuden käsitteestä tulee selventää myös vammaisuuden ja sairauden ero. Sairaus on yleensä hoidettavissa, jopa parannettavissa. Vammaisuus sen sijaan on pysyvä olotila, johon ei ole lääkitystä, vaikka tiettyihin elimellisiin vammoihin voi lääkeshoidosta olla apua. Toki sairauksien ja vammaisuuden välillä on yhteys; tietyt vammat voivat altistaa sairauksille ja elimelliset vammat voivat olla seurausta sairaudesta, esimerkiksi vauriot tai kokonaan tai osittain puuttuvat raajat. (Vehmas 2005, 16–17.)

Maailman terveyssäätiö WHO:n mallin mukaan huomio kohdistetaan sosiaaliseen haittaan, joka vammaisuudesta voi seurata. Kun ympäröivä yhteiskunta on lähtökohtaisesti rakennettu ei-vammaisten ihmisten näkökulmasta, niin vammainen henkilö saattaa jäädä syrjään yhteiskunnan sosiaalisista rakenteista, esimerkiksi työpaikan tai sosiaalisten kontaktien osalta. Tämä katsantokanta näkee yksilön ominaisuudet pääasiallisiksi syiksi aiheutuneisiin haittoihin, minkä vuoksi tarve muuttaa ympäristöä ei ole suuri. Yksilölle aiheutuneen sosiaalisen haitan suuruuteen kuitenkin vaikuttaa myös ympäröivä yhteiskunta. Henkilö saattaa elää hyvinkin sosiaalisesti aktiivista elämää, jos yhteiskunnan rakenteet mahdollistavat esimerkiksi vammaisen henkilön tasavertaisen työllistymisen ei-vammaisiin nähden. WHO:n mallia on kritisoitu siitä, että keskittyessään vamman tarkasteluun se ei huomioi muita ihmisen toimintakykyyn vaikuttavia asioita eikä pyri muokkaamaan ympäristöä kaikille esteettömäksi. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2012, 9–10.)

Lääketieteellisen, yksilöllisen selitysmallin mukaan vammaisuus liitetäänkin yksilön fyysiseen tai henkiseen erilaisuuteen suhteessa enemmistöön, jota selitetään biologisilla syillä. Tämä malli medikalisoi vammaisuuden henkilön fysiologisiin rajoituksiin, joihin pyritään vaikuttamaan yksilöön suunnatuilla kuntouttavilla toimenpiteillä. Vammaisuuden näkeminen biomedikaalisena poikkeavuutena osoittaa yksilölle samalla, että hän on riippuvainen terveydenhuollon ammattilaisista. Tämä näkökulma jättää kuitenkin ulkopuolelleen vammaisuuteen liittyvän kokemuksellisuuden ja sosiaalisen sekä materiaallisen ympäristön. (Vehmas 2005, 111–113.)

Vammaisuuden sosiaalisen mallin mukaan katsantokannan voi suunnata ympäristöön. Yhteiskunta voi omilla asenteillaan tuottaa vammaisuutta suuntaamalla resursseja toisaalle, rakentamalla esteitä liikkumiselle ja ylläpitämällä asenteita vammaisuudesta yksilöön kohdistuvana ongelmana. Koska tavoitteena ei ole tehdä vammaisesta vammatonta eikä sulkea häntä yhteiskunnan ulkopuolelle, täytyy rakentaa kaikille yhdenvertaista ympäristöä ja ilmapiiriä. (Vehmas 2005, 124–127.) Vaikutus ihmisen elämään muuttuu, kun muutetaan olosuhteita. Vammaisuus ei siis tältä kannalta katsottuna ole muuttumaton tila, vaan asenteiden ja toiminnan muutoksella siihen pystytään vaikuttamaan. (Lampinen 2007, 29–32.) Sosiaalinen malli ei kuitenkaan sulje pois näkemystä vammaisuudesta myös yksilöön liittyvänä elimellisenä vamana, johon voidaan jossain määrin vaikuttaa yhteiskunnallisen muutoksen lisäksi lääketieteen tai kuntoutuksen avulla (Oliver 2009, 47).

Vammaisuutta selittäviä tekijöitä yhteiskunnallisista rakenteista löytää myös materialistinen ja sosiaalikonstruktivistinen selitysmalli. Kouluympäristön näkökulmasta erityispedagogiikan on nähty tuottavan eriarvoisuutta, kun vammaisten lasten kasvua on verrattu ei-vammaisten lasten normaaliin ikävaihekehitykseen. Tästä kehityksestä poikkeavia yksilöitä on lähdetty hoitamaan kuntoutuksella ja erityisopetuksella. Erityisluokilla lapset joutuvat kuitenkin eristykseen ikätovereistaan ja näin estetään heidän tasa-vertainen osallistuminen yhteisön toimintaan. Koulumaailman lisäksi elinympäristömme eristää vammaisia henkilöitä huonolla suunnittelulla, jossa ei ole otettu huomioon esimerkiksi liikuntarajoitteisille hankalia kynnyksiä, portaita tai raskaita ovia. Toisaalta kaikille tasavertaisesti esteettömän ympäristön suunnittelu voi olla hankalaa, sillä vammaisten ihmisten tarpeet voivat olla keskenään ristiriitaisia. Näkövammaiselle koordinaatiota helpottava katukiveys on taas pyörätuolia käyttävälle este, joskin näihinkin on löydettävissä kompromissiratkaisuja. (Vehmas 2005, 125–128.)



Joel Kivirauman (2015, 6–8) mukaan historiaa katsottaessa vallitseva näkökanta on ollut se, että vammaisuuden piiriin on ollut helpointa luokitella selkeimmin fyysisesti vammaiset henkilöt. Jotta ilmiötä voitaisiin paremmin ymmärtää, on olennaista tuntee vammaisuuden historiaa. Länsimaissa se on täynnä sortoa ja kontrollointia, ja vammaisia on verrattu muihin yhteiskunnan syrjimiin ihmisryhmiin kuten kerjäläisiin ja rikollisiin. 1960-luvulla vahvistunut ihmisoikeusliike ja muut yhteiskunnalliset liikkeet ryhtyivät puolustamaan ja parantamaan vähemmistöjen oikeuksia. (Kivirauma 2015, 6–8.) Laitinen ja Saraste (2014, 6) käyvät läpi Kynnys ry:n ja sen kautta laajemmin Suomessa vammaisten oikeuksia ajavan liikkeen syntyä:

*“Taustalla on 1960- ja 1970-lukujen uudenlainen yhteiskunnallinen liikehdintä, kuten hippiliike, ympäristöliike, naisliike ja seksuaalivähemmistöjen oikeuksia ajava liike. Näiden innoittamana syntyi ns. Uusi Vammaisliike, joka kehitti idean Itsenäisestä Elämästä.”*

Tätä taustaa vasten vammaiset perustivat Suomessa vuonna 1973 omaksi järjestökseen Kynnys ry:n. Suhtautumisesta vammaisiin 1970-luvun alun Suomessa kertoo se, että vammaisille samoja oikeuksia muiden ihmisten kanssa vaativaa järjestöä pidettiin aluksi radikaalina (Laitinen & Saraste 2014, 14–15.)

Näihin aikoihin yhteiskuntatieteissä tapahtui myös kielellisiä käänteitä, jotka muuttivat ilmiön tulkintaa. Kun todellisuutta rakennetaan kielellisesti, lääketieteellistä luokittelua oleellisempaa on kulttuuriset ja rakenteelliset tekijät, jotka määrittelevät vammaisen henkilön arkipäivää. Nämä tekijät vaikuttavat myös siihen, miten vammaisen henkilö rakentaa identiteettiään ja minkä merkityksen vamma tässä yhteydessä saa. (Kivirauma 2015, 6–8.)

### **2.1.1 Vammaisuuden eri muotoja**

Tässä opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan fyysisiin vammoihin, mistä syystä on hyvä määritellä niitä tarkemmin. Vammaisuuden käsite pitää sisällään myös kehitysvammaisuuden, jotka on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Erilaiset liikuntavammat

voivat olla synnynnäisiä tai seurausta sairaudesta tai tapaturmasta. Osa vammoista ilmenee siis jo syntymähetkellä tai lapsuudessa, osa tapaturmien yhteydessä tilapäisinä tai pitkäkestoisina jälkitiloina. Liikuntavammoja aiheuttavat esimerkiksi erilaiset lihassairaudet, aivovammat, selkäydinvammat ja CP-vamma. Myös vanhenemisesta johtuvat muutokset saattavat johtaa liikkumiskyvyn rajoitteisiin. Liikuntavammaisilla esiintyy raajojen epämuodostumia, osittaista tai täydellistä halvaantumista sekä tuki- ja liikuntaelinten vammoja. Kivut ja säryt vaikeuttavat myös liikkumista. Lisäksi rajoituksia on usein voimantuotossa ja liikkumisnopeudessa sekä väsymyksen sietokyvyssä. Vamman vuoksi itsenäinen liikkuminen hankaloituu ja henkilö saattaa tarvita erilaisia apuvälineitä. (Talvela 2012, 253.)

Näkövammaisuudesta on kyse silloin, jos näkökyvyn heikentyminen haittaa jokapäiväistä elämää. Tässäkin lähtökohtana on henkilön oma kokemus siitä, missä määrin vamma vaikuttaa hänen arkeensa. Osalla näkövammaisista esimerkiksi liikkuminen saattaa onnistua hyvin, mutta lukeminen ja kirjoittaminen tuottavat hankaluuksia. Toisilla nämä saattavat olla päinvastoin, ja myös olosuhteet voivat vaikuttaa koettuun haittaan. Näkövammaisuutta aiheuttaa muun muassa kaihi, silmänpohjan ikärappeuma sekä synnynnäiset ja ei-synnynnäiset viat ja kehityshäiriöt. Kuten näkövammaisuudessa, myös kuulovammaisuudessa voidaan katsantokannan mukaan korostaa vamman kokemuksellisuutta. Medikaalisen määritelmän mukaan kuulovammainen on henkilö, jolla on kuulon heikkenemistä. Sosiaalista puolta korostava näkemys puolestaan suuntaa huomion kuuroihin vähemmistöönä, jolla on oma kielellinen ja kulttuurinen erityisasema. (Talvela 2012, 298–302, 340.)

## 2.2 Osallisuus

Osallisuus rakentuu yksilöllisten ja yhteisten arvojen, kokemusten ja toiminnan varaan. Osallisuuden käsite on yleistynyt ja tullut yhä suosituimmaksi 2000-luvulla Suomessa (Ryynänen & Nivala 2013, 9–10.) Ryynänen & Nivala (2013, 10) erottavat toisistaan käsitteet osallisuus ja osallistuminen, jotka molemmat voidaan kääntää yhdeksi englanninkieliseksi sanaksi participation. Osallisuus tulee erottaa osallistumisesta, joka on osallisuutta laajempi näkökulma. Osallisuuteen kuuluu mahdollisuus osallistua tai olla osallistumatta toimintaan. (Muurinen 2017, 21.) Vaikka kuvaamme myös vammaisten henkilöiden asemaa työmarkkinoilla ja laajemmin yhteiskunnassa, painopiste on yksilöiden henkilökohtaisissa kokemuksissa.

Ryynänen ja Nivala (2013, 11–14) toteavat, että osallisuuden käsitteen juuret ovat suomalaisessa keskustelussa osittain julkishallinnossa, ja kehottavat tästä syystä tarkastelemaan käsitettä kriittisesti myös muista näkökulmista. Julkishallinnollisessa keskustelussa osallisuudesta on pahimmillaan tehty positiiviseksi mielletty käsite, jota käyttämällä on voitu legitimoida myös hallinnan ja rajoittamisen toimenpiteitä (Ryynänen & Nivala 2013, 18). Osallisuuden käsitettä voidaan lähestyä kriittisen sosiaalipedagogiikan näkökulmasta käsin. Sosiaalipedagogiikassa osallisuuden käsitettä käytetään kuvaamaan ihmisen ja yhteisön sekä ihmisen ja yhteiskunnan välistä suhdetta (Ryynänen & Nivala 2013, 9–10). Käsitlemme osallisuutta erityisesti ensimmäisestä näkökulmasta tarkastelemalla haastateltujen vammaisten henkilöiden suhdetta heidän työyhteisöön tai sen puutetta.

Yhteisö voi tarkoittaa niin työyhteisön kaltaisia pieniä konkreettisia yhteisöjä kuin yhteiskunnan kaltaisia laajoja abstrakteja yhteisöjä (Ryynänen & Nivala 2013, 26). Ryynänen ja Nivala (2013, 26) tarkentavat, että ihmisen osallisuutta yhteisöön voi tarkastella kolmen ulottuvuuden kautta: ihminen on osa yhteisöä (kuuluu johonkin), ihminen toimii osana yhteisöä (osallistuu) ja ihminen kokee olevansa osa yhteisöä (tuntee kuuluvansa). Tarkastelemme tutkimuksessa näiden kolmen ulottuvuuden toteutumista yksilön ja työyhteisön välisessä suhteessa. Osallisuuden kokemus ei kuitenkaan synny mistä tahansa suhteesta yksilön ja yhteisön välillä. Osallisuus ymmärretään usein nimenomaan tunteena, jonka kautta ihminen kokee olevansa osallisena jossain yhteisössä (THL 2017). Myös Nivala ja Ryynänen (2013, 24) viittaavat Gretschelin (2002) näkemykseen osallisuudesta, jossa "osallisuuden keskeinen määrittelykriteeri on, tuntuuko osallistujasta itsestään osalliselta". Osallisuuden kokemuksen voimakkuus vaihtelee kaikilla ihmisillä läpi elämän. Raivio ja Karjalainen (2013, 16) tarkastelevat osallisuuden rakentamista kolmen osallisuuden ulottuvuuden kautta: taloudellinen osallisuus (riittävä toimeentulo ja hyvinvointi), toiminnallinen osallisuus (valtaisuus/toimijuus) ja yhteisöllinen osallisuus (yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys). Kuten edellä mainituista kolmesta ulottuvuudesta käy ilmi, ihmisten osallisuus yhteiskuntaan ei synny pelkästään työelämästä. Osallisuus voi syntyä esimerkiksi koulun, harrastustoiminnan tai muun yhteisöllisen toiminnan kautta. Tutkimuskysymysten kannalta on kuitenkin mielekästä rajata osallisuuden tarkastelua nimenomaan työelämäkokemuksiin, koska aiheena on vammaisten henkilöiden kokemukset työelämästä.

### 2.2.1 Työelämäosallisuus

Käsitlemme vammaisten ihmisten osallisuutta yhteiskuntaan erityisesti työn kautta. Sosiologi Anthony Giddensin (2009, 886) määritelmän mukaan työ, mukaan lukien sekä palkkatyö että palkaton työ, on sellaisten tehtävien suorittamista, joka vaatii mentaalista ja fyysistä ponnistusta ja jonka tavoitteena on hyödykkeiden ja palveluiden tuottaminen ihmisille. Työ samaistetaan yleensä palkkatyöhön, vaikka yhteiskunnassa tehdään valtava määrä työtä josta ei makseta palkkaa (Giddens 2009, 886). Normina pidetyn palkkatyön lisäksi monilla haastateltavista oli kokemuksia myös erilaisista niin kutsutuista välityömarkkinoista, kuten tukityöllistetyistä töistä tai eri tuilla työskentelystä. Tarkoitamme työllä palkkatyötä, jos emme tarkenna erikseen kyseessä olevan jokin muu työn muoto.

Vuoden 2006 joulukuussa YK hyväksyi yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista, jonka Suomi allekirjoitti sopimuksen ensimmäisten joukossa maaliskuussa 2007. Sopimuksen 27. artikla korostaa, että vammaisilla on sama oikeus työhön kuin kaikilla muilla. Tähän ei riitä pelkkä syrjimättömyys, vaan työllistymistä tulee edistää aktiivisilla toimenpiteillä. (Suomen YK-liitto 2015.)

Työelämä voi tuottaa sekä hyvinvointia että pahoinvointia, mutta palkkatyöllä on Suomessa molemmissa tapauksissa suuri merkitys ihmisten identiteetin muodostumiselle, erilaisiin yhteisöihin kuulumiselle ja yhteiskuntaan osallistumiselle. Tästä syystä jotkut katsovat palkkatyön määrittävän moderneissa yhteiskunnissa jopa ihmisoikeuksia ja siten kansalaisuutta tai ihannekansalaista ja puhuvat työntekijäkansalaisuudesta (Ekholm & Teittinen 2014, 9).

Suhtaudumme kriittisesti ajatukseen, että ihmisoikeudet tai kansalaisuus olisivat kiinni palkkatyön tekemisestä. Hyvä elämä voi muodostua monesta muusta asiasta kuin tiukasti normitetusta palkkatyöstä. Haastattelujen kautta pyrimme saamaan kuvan, millaisia oma-kohtaisia kokemuksia vammaisilla ammatillisesti koulutetuilla ihmisillä on työelämästä ja millaisia merkityksiä työelämään liitetään niiden pohjalta. Ovatko haastateltavat päässeet töihin ja jos ovat kokevatko he olevansa osa työelämää? Miten palkkatyöhön suhtaudutaan? Tarjoaako työelämä enemmän kokemuksia voimien viemisestä vai voimaantumisesta?

## 2.3 Voimaantuminen

Voimaantuminen (engl. empowerment) on Juha Siitosen (1999, 93) mukaan ihmisestä itsestään lähtevä sisäinen prosessi, jonka tuloksena syntyy voimaantunut ihminen. Samankaltaisen määritelmän antaa kehitysvammaisuutta käsittelevä Vernerinet-verkkopalvelu.

*“Voimaantumisessa keskeisenä ajatuksena on, että se lähtee ihmisestä itsestään. Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, eikä voimaa voi antaa toiselle.*

*Voimaantumisprosessia voidaan kuitenkin hienovaraisesti tukea ja antaa sille mahdollisuuksia. ” (Vernerinet 2017)*

Voimaantumisen käsitteelle on olemassa myös muita suomennoksia, joita Minna Pääkkö-Topi listaa sosiaali- ja terveysalan opinnäytetyössään: “valtauttaminen, valtaistaminen, valtautuminen, valtaistuminen, voimavaraistuminen, voimaantuminen, omavoimaisuus, toimintavoiman lisääntyminen ja täysivaltaistuminen” (Pääkkö-Topi 2013, 31). Selkeyden vuoksi pitäydymme ainoastaan termissä voimaantuminen, johon myös Siitonen (1999) on päätenyt voimaantumista käsittelevässä väitöskirjassaan. Voimaantumisen käsite syntyi 1960-luvulla yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ajaneesta sosiaalisesta toiminnasta, jossa yhdistyi kriittinen yhteiskuntateoria ja sorrettujen ihmisryhmien elinolosuhteiden parantaminen (Haukila ym. 2017, 85). Voimaantumista ja osallisuuden käsitettä yhdistää läheisyys kriittiseen sosiaalipedagogiikkaan. Voimaantumisen käsite kehittyi osin 1960-luvulla brasilialaisen Paulo Freiren vapautuksen pedagogiikasta (Haukila ym. 2017; Freire 2005).

Robert Adams (2003, 8) erittelee empowerment- eli voimaantuminen-käsitteen erilaisia käyttötapoja. Adamsin (2003, 8) mukaan voimaantuminen tarkoittaa kirjaimellisesti “voimakkaaksi tulemistä” (engl. becoming powerful), mutta sosiaalityön kontekstissa se on muodostunut paljon laajemmaksi käsitteeksi. Voimaantuminen on Adamsin (2003, 8) lainaaman Dictionary of Social Work -teoksen (Thomas & Pierson 1995, 134) mukaan käsite, joka merkitsee niitä keinoja joilla yksilöt, ryhmät ja/tai yhteisöt voivat ottaa oman tilanteensa omaan hallintaansa ja saavuttaa omat päämääränsä sekä näin auttaa itseään ja muita maksimoimaan oman elämänlaatunsa.

Päivi Ahola-Anttonen (2012, 20) problematisoi sosiaalityön näkökulmasta Pro Gradu -tutkielmassaan voimaantumisen määrittelyä, jonka mukaan voimaantuminen voi lähteä pelkästään yksilöstä. Jos voimaantuminen pitää lähteä täysin yksilöstä itsestään, eikö muilla ihmisillä ole minkäänlaista roolia yksilön voimaantumisprosessissa? Vaikka Siitonen (1999, 189) korostaa, että voimaa ei voi antaa toiselle, voi sitä silti hänen mukaansa tukea erilaisilla hienovaraisilla ratkaisuilla. Tällöin on tutustuttava voimaantumisen osaprosesseihin, jotka voivat auttaa voimaantumista tukevan toimintaympäristön suunnittelussa. Ympäristö voi vaihtelevissa määrin joko tukea tai ehkäistä voimaantumisen prosessin syntymisen mahdollisuutta (Siitonen 1999, 189). Tällainen määritelmä voimaantumisesta on lähellä Freiren (2005, 70) käsitystä sorrettujen itsensä vapauttamisesta. Freire (2005, 70) katsoo, että “vaikka kukaan ei vapautakaan itseään vain omin voimin, ei kukaan toinenkaan voi häntä vapauttaa”.

Analysoimalla tehtyjä haastatteluja pyrimme löytämään ne asiat, jotka työelämän yhteydessä ovat voimaannuttaneet haastateltavia. Tuomme esiin ratkaisuja vammaisten työelämässä kohtaamiin ongelmiin ja sitä, miten työyhteisöjä ja työpaikkoja pitäisi kehittää, jotta voimaantumista voisi tukea ja tarjota sille mahdollisuuksia.

### 3 VAMMAISTEN ASEMA TYÖELÄMÄSSÄ

#### 3.1 Koulutus pohjana työelämälle

Vaikeavammaisat kuuluvat pidennetyn 11-vuotisen oppivelvollisuuden piiriin ja oppivelvollisuus alkaa, kun lapsi täyttää 6 vuotta. Vammaisen lapsen on mahdollista saada perusopetusta joko tavallisella tai erityisluokalla tai erityiskoulussa. Tavoitteena on inklusio eli jokaisen yksilön osallisuus kaikille avoimessa oppimisympäristössä, ei eristettynä erityiskouluun kauaksi kotoaan. Tämä ei kuitenkaan käytännössä läheskään aina toteudu, jolloin erityisluokilla lapset oppivat erityisen, usein tavallisista luokista poikkeavan normiston. Tästä voi seurata ongelmia myös sosiaalistumisessa, kun lapsi on erillään muista, vammattomista ikätovereistaan. (Lampinen 2007, 108–112.)

Jos peruskoulun jälkeen jatkolun miettiminen tuntuu hankalalta, nuori voi jatkaa vuoden mittaisen lisäopetuksen parissa. Mikäli tämän jälkeenkin tuntuu, että nuori ei ole valmis toisen asteen koulutukseen tai työelämään, hän voi hakeutua valmentavaan tai kuntouttavaan opetukseen, jota tarjotaan ammattioppilaitoksissa ja kansalaisopistoissa. Se on tarkoitettu opiskelijoille, jotka ennen ammatillista koulutusta kaipaavat lisää tukea perusvalmiuksiin. Jos teoreettisempi opiskelu kiinnostaa, lukio ja korkeakouluopinnot voivat tarjota enemmän vaihtoehtoja aloille, joissa vammaisuudella on työn suorittamisen kannalta vähäisempi merkitys. Aina ammattiin eteneminen ei kuitenkaan ole omasta halusta kiinni. Monissa tapauksissa Kela on kieltäytynyt tukemasta ammatillista koulutusta muun muassa vamman haitta-asteen ja sen myötä huonon työllistymisennusteen vuoksi. Tämä syrjii vammaisia henkilöitä, sillä ei muiltakaan nuorilta vaadita täyttä varmuutta työllistymisestä jo ennen opintoja. (Lampinen 2007, 116–120.)

Satu Järvisen (2012, 120–121) mukaan monesti vammaiselle nuorelle ehdotetaan peruskoulun jälkeen kaupallista alaa turvallisena työllistymisratkaisuna unohtaen yksilölliset kiinnostuksen kohteet. Yhä vielä vammaisia henkilöitä saatetaan kohdella hyvinkin yhteinäisenä massana, vaikka ainoa heitä yhdistävä tekijä olisi vammaisuus. Toisaalta Helena Ahposen (2008, 81) mielestä tähän voi olla syynä se, että työssä käyvän vammaisen maljeja ei ole riittävästi. Näin ollen tieto erilaisten vammojen vaikutuksesta työnteekoon on puutteellista, jolloin on helppo turvautua toimiviksi todettuihin vaihtoehtoihin. Ammatillinen koulutus tarjoaa periaatteessa mahdollisuudet kaikenlaisille opiskelijoille, mutta

koska koulujen oppilaspaikkoja on rajoitetusti, sulkee se pois heikommin opinnoissaan menestyviä (Ahponen 2008, 90).

### 3.2 Valtion vammaispolitiikan tavoitteet

Valtiollista vammaispolitiikkaa koordinoi Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), mutta sen toteuttaminen on kaikkien hallinnonalojen vastuulla. STM:n vammaispolitiikan periaatteet ovat vammaisten henkilöiden oikeus yhdenvertaisuuteen, osallistujien syrjimättömyyteen sekä tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017). Hallitus käynnisti vuonna 2010 vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO), jossa listattiin vuosien 2010–2015 konkreettisen vammaispoliittiset toimenpiteet. Laajassa ohjelmassa listattiin myös yhteiskunnallisia kehityskulkuja, jotka edistävät kestäväää ja vastuullista vammaispolitiikkaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 3). VAMPO:n mukaan työllistymisen esteitä voidaan poistaa ja lieventää monipuolisella työllistymispolitiikalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 90). Ohjelmassa tunnistetaan vammaisten alhaisempi työllisyysaste ja muita työelämään liittyviä ongelmia:

*“Vammaisten henkilöiden työllisyysaste on merkittävästi alhaisempi kuin vammattomien ikätovereiden. Erityisen vaikea on ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen. Uhkana onkin työttömyyden jääminen pysyväksi tilaksi. Työelämästä syrjäytyminen riistää vammaisilta ihmisiltä mahdollisuuden itse vaikuttaa elintasoonsa ja vahvistaa yhteiskunnallista osallisuuttaan.”* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 89)

Vammaisten työntekijäkansalaisuuteen ollaan alettu herätä Suomessa vasta viime vuosina, ja näin ollen suuri osa työkykyisistä vammaisista henkilöistä onkin vielä työelämän ulkopuolella. Esimerkiksi vuoden 2010 kyselytutkimuksella tuotettu EU-SILC-tutkimus toteaa, että Suomessa vammaisten henkilöiden työllistymisaste on 55 %. Toisaalta tähän EU:n tuottamaan tutkimukseen verrattuna kotimaisten rekistereihin perustuvien arvioiden mukaan vastaava luku olisi vain 20 %. Tässä luvussa on mukana vain palkkatyö. (Teittinen 2015, 77; 79–80). Lähtökohtaisesti suomalaisessa yhteiskunnassa vammaisille henkilöille on tarjottu työkyvyttömyyseläkettä toimeentulon turvaamiseksi. Kun on panostettu enemmän vammaisetuksiin kuin työllistämisen tukemiseen, on luonnollisesti pal-



jon tehtävää työllistymisen edistämiseksi. Koska työmarkkinoilla kilpaillaan pätevydestä ja kyvyistä, saavat vammaiset usein puolustella oikeuttaan ja kyvykkyyttään työntekoon. Monella työnantajalla ei välttämättä myöskään ole oikeanlaista tietoa vammaisista henkilöistä osaavina työntekijöinä. Lisäksi tietoisuuden lisääminen julkisten tukien osalta olisi tarpeen. Mikäli vammainen henkilö käy palkkatyössä, hänellä ei ole mahdollisuutta eläkkeeseen, ellei näitä molempia kyetä sovitteluun yhteen tulorajojen mukaisesti. Myös työnantajan on mahdollista hakea tukea työolosuhteiden sovitteluun. Monimutkainen tukisysteemi saattaa kuitenkin ajaa vammaisen erilaisiin työharjoitteluihin tai -valmennuksiin, missä herää kysymys työn teettämisestä nimellistä korvausta vastaan. (Teittinen 2015, 75–77.)

### 3.3 Syitä työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen

Vielä 1960-luvulla oli yleistä vapauttaa lapsi kokonaan koulunkäynnistä vammaisuuden vuoksi, vaikka ruumiillinen vamma ei olisi vaikuttanut oppimiskykyyn millään lailla (Lampinen 2007, 110). Tämä on mahdollisesti vaikuttanut näiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksiin tälläkin vuosikymmenellä, kun vammaisten oikeuksia otetaan jo paremmin huomioon. Pohjakoulutuksen puuttuessa ja kouluttamattomille mahdollisten avustavien työtehtävien vähentyessä työllistyminen vaikeutuu.

Jos iso osa koulutetuista vammaisista pystyisi vammastaan huolimatta vähintään osa-aikaiseen työskentelyyn, miksi he eivät ole työmarkkinoilla? Järvisen (2012, 132) mukaan on yhä vallalla käsitys siitä, että vammainen henkilö ei kykene työntekoon eikä voi olla pätevä työntekijä. On olemassa paljon korkeakoulututkintoa vaativia työtehtäviä, joissa ei tarvitse fyysistä toimintakykyä juuri lainkaan. Työstä suoriutumista tulisikin pohtia suhteessa työtehtäviin eikä vammaisuuteen. Järvinen pohtii suurten ikäluokkien eläköitymisestä aiheutuvaa työvoimapulaa, johon on perinteisesti pohdittu ratkaisuksi maahanmuuttajia. Hän kysyy kärjistäen, miksei liikuntavammaisia suomalaisia voida nähdä kielitaidottomien maahanmuuttajien rinnalla mahdollisina työvoimapulan paikkaajina. Hän mainitsee myös niin sanotut auttavat työtehtävät, joita usein vammaisille tarjotaan. Hän kuitenkin painottaa niiden olevan kehitysvammaisten, ei liikuntavammaisten juttu, jotka monesti ovat hyvinkin korkeasti koulutettuja. Samalla tavoin Järvinen puhuu vammais-kiintiöistä ja siitä, kuinka olisi suotavaa tulla valituksi työhön kykyjensä ja soveltuvuutensa eikä nimellisen kiintiön vuoksi. (Järvinen 2012, 138–139.)

Lampinen (2007, 125) toteaa, että työelämässä olevien ennakkoluulojen vuoksi vammaisen henkilön olisi hyvä ensin päästä sinuiksi oman vammansa kanssa, jotta yhdenvertaisuus voisi toteutua avoimilla työmarkkinoilla. Vaikka vammaisella henkilöllä olisi korkea koulutus, joutuu hän usein todistelemaan olevansa parempi kuin ei-vammaisen työntekijä saadakseen arvostusta. Työnantajilla ja työtovereilla onkin monesti ennakkoluuloja vammaista työntekijää kohtaan. Myös Ekholmin ja Teittisen (2014, 36) mukaan Forsanderin (2002) tutkimuksessa enemmistöstä erottuva työnhakija joutuu ansaitsemaan luottamuksen kovemmalla työllä.

Vammaisen työllistymistä eivät rajoita pelkät ennakkoluulot, sillä työnantaja saattaa pelätä palkkaamisesta aiheutuvia kustannuksia. Tähän on kuitenkin olemassa erilaisia julkisia tukimuotoja, joista tarvittaisiin työpaikoille lisätietoa. Tällaisia ovat esimerkiksi palkkatuki, työhönvalmennus sekä työolosuhteiden järjestelytuki. Palkkatuki kattaa enintään 75 % palkkakustannuksista ja on yksi merkittävimmistä tukimuodoista vammaista henkilöä palkattaessa. (Vates-säätiö 2013, 1; Teittinen 2015, 83.) Esteettömän työympäristön rakentamiseksi voi joutua näkemään hieman vaivaa, mutta loppujen lopuksi hyvin pienillä muutoksilla on merkitystä. Portaikkoon voidaan laittaa luiska pyörätuolia varten, kokous voidaan sopia pidettäväksi esteettömissä tiloissa tai työntekijän kanssa voidaan neuvotella etätöistä ja joustavista työajoista. (Järvinen 2012, 135.)

Työelämän ulkopuolelle jääminen voi olla myös henkilön oma valinta. Jos Kelan myöntämä työkyvyttömyyseläke turvaa välttämättömimmän, henkilö saattaa haluta mieluummin selviytyä pienillä tuloilla kuin astua epävarmoille työmarkkinoille. Työnteko vaatii säännöllisyyttä, jaksamista sekä sosiaalisia taitoja ja moni saattaa kokea helpommaksi muunlaiset työmuodot tai vaikka vapaaehtoistyön. (Lampinen 2007, 125.) Riittävä perustulo saattaisi kannustaa epävarmassa tilanteessa myös vammaisia työnhakijoita ottamaan rohkeammin vastaan erilaisia lyhytaikaisempia töitä. Suomessa alkoi 1.1.2017 kaksi vuotta kestävä perustulokokeilu, jossa 2000 kokeiluun osallistuvalla henkilöllä maksetaan 560 euroa kuukaudessa tuloa ilman vastiketta tai tarveharkintaa (Kansaneläkelaitos 2016). Kansaneläkelaitoksen julkaisemassa tutkimuksessa käsitellään tämän hetkistä perustulokokeilua ja pohditaan sitä laajemman kokeilun tarvetta. Laajempi perustulokokeilu olisi perusteltua järjestää niin, että vammaiset ja muut erityisryhmät huomioitaisiin kokeilussa (Tuovinen 2017, 34). Tulevaisuudessa mahdollisesti maksettava perustulo ja sitä edeltävät kokeilut eivät saa olla erityisryhmiä syrjiviä.

Kaikilla ei ole halua tai jaksamista lähteä avoimille työmarkkinoille, mutta työhön rinnastettavaa muutakin toimintaa on tarjolla. Näiden toimintojen tarkoituksena on luoda vammaisille jokapäiväisen elämän mallit ja olosuhteet samankaltaisiksi, kuin yhteiskunnan muillakin jäsenillä. Ahposen (2008, 106–107) haastattelema nuori osallistui vapaaehtoistyöhön harrastusluonteisesti, ja siitä hän sai mielekästä tekemistä ja rytmitystä päiviinsä. Toisaalta pitkän koulutuksen hankkineet saattavat kokea vapaaehtoistyöt tai tuetun työn muodot loukkaavina ja oman lahjakkuutensa hukkaan heittämisinä.

Vammaisjärjestöt ja sosiaaliset yritykset ylläpitävät niin sanottuja välityömarkkinoita, jotka toimivat väylänä työmarkkinoille. Nämä työpaikat ovat usein tuettuja työpaikkoja tai aktivointipaikkoja ja kuuluvat erityistyöllistämisen piiriin. Vammaispalvelulain nojalla on mahdollista päästä päivätoimintaan, jos henkilö ei kykene vammansa vuoksi osallistumaan työtoimintaan. Ensisijaista on kuitenkin sosiaalihuoltolain osoittama työtoiminta, josta henkilö saa työosuusrahaa tai muuta korvausta. Mahdollisuus on myös tuettuun työhön, työharjoitteluihin tai oppisopimusopiskeluun, jolloin työnantajan kynnys vammaisen henkilön palkkaamiseen on alhaisempi eikä vaadi niin suuria kustannuksia. (Lampinen 2007, 126–127.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ammatillisesti koulutettujen vammaisten ihmisten kokemuksia työelämästä. Painotamme voimaantumisenäkökulmaa, mutta huomiomme muunlaisten ja jopa täysin päinvastaisten kokemusten mahdollisuuden. Mikä työssä voimaannuttaa? Entä mikä estää voimaantumista?

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda näkyväksi yksilöiden kokemuksia ja selvittää, millaisia vaikutuksia niillä on yksilöiden elämään. Tältä pohjalta tavoitteena on pohtia myös yleisesti vammaisten tilannetta työmarkkinoilla, kokemuksia työelämästä sekä miten vammaisten henkilöiden asemaa työelämässä voisi parantaa.

### 4.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimustehtävä

Tutkimme, millaisia kokemuksia ammatillisesti koulutetuilla vammaisilla henkilöillä on työelämästä. Kysymme erityisesti onnistumisen ja voimaantumisen kokemuksiin liittyviä kysymyksiä, mutta jätämme tilaa myös toisenlaisille kokemuksille.

Tutkimuskysymyksemme on: Millaisia kokemuksia ammatillisesti koulutetuilla vammaisilla ihmisillä on työelämästä?

Tarkentavia kysymyksiä:

1. Millä tavoin haastateltavia on kohdeltu työnantajien ja työtovereiden taholta?
2. Millaisia voimaantumiseen johtaneita onnistumisen kokemuksia vammaisilla ihmisillä on työelämästä?
3. Miten vammaisten asemaa työelämässä voitaisiin parantaa?

### 4.3 Tutkimusmenetelmä

Toteutimme tutkimuksen laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusotteella. Tällä tutkimusotteella haetaan ymmärrystä ilmiöille ja tutkitaan ihmisten kokemuksia, käsityksiä ja merkityksiä koetuista todellisuuksista. Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan siis subjektiivisuutta ja kokemuksellisuutta, ihmistä oman elämänsä toimijana ja havainnoijana. Koska tutkitaan nimenomaan merkityksiä osana mahdollisesti isompia kokonaisuuksia, niitä pitää tulkita kulloisestakin asiayhteydestä käsin. Tämän vuoksi kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia on yleensä vähän. (Lindblom-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen 2011, 82–83.) Tutkimuksemme on myös tapaustutkimus, sillä tutkittavana ovat nimenomaan yksittäisten ihmisten kokemukset työelämästä.

Tutkimuksessa käytettävänä menetelmänä toimi teemahaastattelu yksilöhaastatteluna. Haastattelutilanteessa on mahdollista edetä joustavasti jättäen näin enemmän tilaa tulkinnoille. Haastattelussa ihminen on aktiivinen subjekti, joka luo kertomilleen asioille merkityksiä. Esiin nousevat aiheet saattavat olla arkaluontoisia, mikä jättää kyselylomakkeeseen verrattuna vähemmän tilaa tutkittavien yksityisyydelle. Toisaalta tilanteessa haastateltava saa itse valita, minkä verran tuo itsestään asioita esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 205–206.) Tarkemmaksi haastattelumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelua ohjailevat ennalta määritellyt teemat, joiden puitteissa aiheiden käsittelyjärjestys on vapaa ja kysymyksiä voidaan esittää ilman tiukoja suunnitelmia. Puolistrukturoidussa haastattelussa on valmiita kysymyksiä, jotka esitetään jotakuinkin samanlaisina kaikille haastateltaville. Strukturoituun haastatteluun verrattuna valmiita vastauksia ei kuitenkaan ole. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

### 4.4 Aineiston kerääminen ja analysointi

Haastattelimme neljää ammatillisen koulutuksen suorittanutta vammaista ihmistä Pirkanmaan alueelta. Yhteistyökumppanimme Kynnys ry:n kanssa käytyjen keskustelujen kautta päädyimme korostamaan Tarinoista voimaa -hankkeen tapaan myönteisiä työelämäkokemuksia, voimaantumisenäkökulmaa ja ratkaisujen löytämistä vammaisten työelämässä kohtaamiin ongelmiin. Haastateltaviin saimme kontaktin Kynnys ry:n yhteistyökanavien kautta. Jo ensimmäisen yhteydenoton aikana teimme haastateltaville selväksi,

että heidän anonymiteettinsa säilyy koko tutkimuksen ajan eikä heitä ole mahdollista tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Kerroimme opinnäytetyön tarkoituksesta, haastattelutilanteesta sekä sen etenemisestä ja sovimme tapaamisajan.

Haastateltavat ovat 33–63-vuotiaita näkö- ja liikuntavammaisia henkilöitä, jotka asuvat Pirkanmaalla. Haastateltavilla on kokemusta työelämästä sekä pidempikestoisista että lyhyistä työsuhteista. Osa on jo jäänyt pois työelämästä, kun taas osa on edelleen työmarkkinoilla. Haastattelupaikoiksi valikoitui sekä haastateltavien koteja että kahviloita sen mukaan, mitä haastateltavat toivoivat. Haastattelut nauhoitettiin tutkimuksen luotettavuuden ja tulosten analysoinnin helpottamiseksi. Haastatteluja varten oli valmis, teemoittain etenevä runko. Jokainen teema sisälsi siihen liittyviä kysymyksiä. Haastattelu eteni kaikkien tutkittavien kohdalla samassa järjestyksessä, samoilla kysymyksillä.

Nauhoitetut haastattelut litteroimme tekstitiedostoiksi, jonka jälkeen lähdimme analysoimaan aineistoa. Käytimme haastattelujen analyysimetodina aineistolähteistä sisällönanalyysia löytääksemme haastatteluista työn kannalta olennaisen sisällön. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 108) viittaavat Milesin ja Hubermanin (1994) kuvaukseen aineistolähtöisestä laadullisesta eli induktiivisesta aineiston analyysistä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan karkeasti jakaa prosessiin, joka koostuu kolmesta vaiheesta: 1) pelkistäminen eli aineiston redusointi, 2) ryhmittely eli aineiston klusterointi ja 3) teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Tätä kolmiportaista prosessia käytettiin haastattelujen analysointiin edeten aineiston pelkistämisestä yläluokkiin. “Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä”, kirjoittavat Tuomi & Sarajärvi (2009, 112). Pelkistämisvaiheessa kaikista haastatteluista värikoodattiin tutkimuskysymysten pohjalta kolmen eri teeman alle meneviä kohtia. Tätä kautta työelämäkokemuksista löydettiin merkittävät yhtäläisyydet ja erot. Pelkistämisen tarkoitus on myös rajata tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisia seikkoja ulos analyysistä. Pelkistämisen jälkeen toisiinsa liittyvät pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin alaluokkiin, joita yhdistelemällä alettiin muodostaa yläluokkia eli käsitteellistä aineistoa (ks. taulukko 1).

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Vamman huomioiminen Vamman näkeminen omi- naisuutena	Myönteinen vamman huo- mioiminen	Myönteinen suhtautumi- nen vammaan
Ei lokeroida vamman pe- rusteella Ei erityishuomiota vamman takia Ei erityiskohtelua vamman perusteella Ei leimata epäonnistumista	Ei kielteistä vamman huo- mointia	
Ihmisenä ihmisen koh- taaminen Tasavertainen kohtelu	Yhdenvertainen kohtelu	
Avun tarjoaminen Vertaistuen saatavuus Työparin hyödyntäminen	Tuen saatavuus	Konkreettinen tuki
Apuvälineiden saatavuus Apuvälineiden hyödyntä- minen Apuvälineiden esittely	Apuvälineiden käyttö	

*Taulukko 1. Esimerkki aineiston luokittelusta.*

Tuomi & Sarajärvi (2009, 111) huomauttavat, että käsitteellistämistä jatketaan niin kauan kuin se on mahdollista aineiston pohjalta. Aineiston ja työn rajatun koon takia yläluokista ei ollut mielekästä muodostaa pääluokkia. Vertaamalla yläluokkien muodostamia käsitteitä haastatteluaineistoon päädyttiin opinnäytetyön havaintoihin ja lopputuloksiin.

## 5 TULOKSET

Tässä luvussa analysoidaan haastatteluja edellisen luvun lopussa kuvatus aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja esitellään siitä saatuja tuloksia. Haastatteluista on etsitty tutkimuskysymyksiin pohjautuen kolmeen eri teemaan liittyviä virkkeitä (ensimmäinen tutkimuskysymys on jaettu kahteen eri teemaan analyysin selkiyttämiseksi):

1. Kohtelu työnantajien ja työtovereiden osalta. Myönteiseksi ja kielteiseksi tulkittu kohtelu merkittiin erikseen.
2. Voimaantumisen kokemukset.
3. Vammaisten aseman parantamishdotukset.

Seuraavaksi käsitellään erikseen jokaista näistä kolmesta teemasta omassa alaluvussaan. Pelkistetyistä ilmauksista edetään teema kerrallaan kohti yläluokkia. Työn tuloksia esitellään teema kerrallaan. Viimeisessä luvussa pohditaan analyysin pohjalta tutkimuksen johtopäätöksiä.

### 5.1 Vammaisten kohtelu työelämässä

Jokaisella haastatellulla henkilöllä oli sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia työelämästä, mutta niiden määrä vaihteli vastauksissa paljon. Yhdellä haastateltavalla kielteisiä kokemuksia oli kertynyt huomattavasti muita enemmän, kun taas toisella haastateltavalla tilanne oli lähes päinvastainen. Kahdella muulla haastateltavalla kielteisten ja negatiivisten kokemusten määrän välillä ei ollut yhtä selkeää eroa. Haastateltavien työelämäkokemukset olivat siis keskenään hyvin erilaisia. Analyysin selkeyttämiseksi kokemukset myönteisestä ja kielteisestä kohtelusta eroteltiin ja niistä molemmista luotiin erikseen aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttämällä omat yläkäsitteet. Tuomen & Sarajärven (2009, 109) kuvaama aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen oli hyödyllinen läpi analyysiprosessin.



### 5.1.1 Myönteiset työelämäkokemukset

Analyysin pohjalta päädyttiin neljään myönteisiä kokemuksia kuvaavaan yläluokkaan: vuorovaikutus, arvostus, kehittyminen ja yhteisöllisyys. Myönteiset kokemukset työpaikoilla liittyivätkin kaikilla haastateltavilla vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Vastaavasti seuraavassa alaluvussa käsiteltävät kielteiset kokemukset liittyivät esimerkiksi vuorovaikutuksen ongelmiin.

Vastauksista kävi ilmi, että myönteinen vuorovaikutus koostuu työhön ja siinä kohdattuihin ongelmiin liittyvästä kommunikaatiosta ja kannustavasta ilmapiiristä. Eräs haastateltava kuvasi onnistumisen kokemusten syntyvän juuri keskusteluyhteyden kautta.

*“Onnistumisen kokemuksiin on johtanu se, että jos on päässy semmoseen keskusteluyhteyteen sen ihmisen kanssa, joka on ollu se lähin ohjaaja tai esimies. Et siitä se on aika paljon ollu kiinni.”*

Toinen haastateltava korosti, että tärkeää on työssä onnistumisen kokemukset ja tasavertainen kohtelu.

*“Se, että tulee onnistumisia ja pidetään niinku tasavertaisina muiden kanssa. Ja, että ne ongelmat sitten pystytään ratkasee ja on tarvittavat välineet siel työpaikalla.”*

Kaikki haastateltavat korostivat eri tavoin tasavertaisen kohtelun merkitystä myönteisten kokemusten synnyssä. Muita esiin nousseita seikkoja olivat positiivinen palaute työstä, ratkaisujen yhdessä keksiminen työssä kohdattaviin ongelmiin sekä keskustelu työtehtävien sisällöstä ja hoitamisesta. Useissa vastauksissa nousi esille työtehtävien sisällön lisäksi niiden jakautuminen ja riittävän vastuun saaminen. Näitä kuvaamme yläkäsitteellä arvostus. Arvostus syntyy sopivan kokoisesta vastuusta ja luottamuksen osoituksesta sekä työn reilusta jakautumisesta työntekijöiden kesken. Eräs haastateltava huomautti, että tämä vaatii työpaikalta todellista halua työllistää vammaisia henkilöitä ja osoittaa luottamusta tarjoamalla vastuuta vaativia työtehtäviä.

Vastuullisten työtehtävien saaminen liittyi osaltaan siihen, että pääsee käyttämään omia kykyjään työssä ja oppimaan uutta. Yläkäsite kehittyminen kuvaa tätä. Eräs haastateltava

kuvasi omien vahvuuksien käyttämisen tuovan nautintoa. Omien kykyjen ja taitojen hyödyntäminen tuotti myönteisiä kokemuksia työssä, jotka osaltaan ovat johtaneet osalla haastateltavista voimaantumisen kokemuksiin. Voimaantumisen kokemuksia käsitellään tarkemmin omassa alaluvussa. Omien kykyjen ja taitojen käyttö koettiin kuitenkin erityisen tyydyttäväksi, kun se yhdistyi muiden kanssa toimimiseen.

Tätä kuvaa yläkäsite yhteisöllisyys. Yhteisöllisyys koostuu kokemuksista, johon liittyy tasavertainen kohtelu ja avoin ilmapiiri. Avoin ilmapiiri muodostuu siitä, että henkilö kokee kuuluvansa työyhteisöön ja tämä yhteisö tukee ja rohkaisee työskentelyä. Työyhteisöön kuulumisen kokemus syntyy monenlaisista seikoista, kuten osallistumisesta työpäivän virkistystoimintaan ja avun saamisesta tarpeen mukaan. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta lisää erään haastateltavan mukaan rohkeutta, avoimuutta ja spontaanisuutta:

*“Mutta toisaalta sitten jos mulla on ollu joko kouluyhteisö tai työyhteisö ympärillä, niin se on aina lisänny mun rohkeutta, avoimuutta ja sitte semmosta spontaaniuttakin”*

Vastauksissa myös korostettiin, että vammaisuutta tai vammaa ei ole syytä korostaa, jos se ei ole tarpeen. Eräs haastateltava kuvaili työyhteisöön kuulumista näin: “Se tunne on se et mä kuulun siihen porukkaan, et en mä oo mitenkään erilainen”. Haastatteluissa toistui ylipäänsä eri tavoilla se, että vammasta tai vammaisuudesta puhuminen voidaan ymmärtää tilanteesta riippuen positiiviseksi tai negatiiviseksi asiaksi. Osassa kommentaateista korostettiin, että vammaisten työtehtäviä ei pidä helpottaa tarpeellista enempää tai korostaa ilman syytä. Tällaista käytöstä pidetään holhoavana. Eräs vastaaja totesi, että työnantajan tasavertainen kohtelu näkyi siinä, ettei vammaa korostettu:

*“Se on näkyny semmosena mutkattomuutena. Se on näkyny lähinnä sen vamman korostamisen puutteena. Jos on ollu puhetta vammasta, niin se on ollu niinku mikä tahansa ominaisuus mut sitä ei oo korostettu.”*

Toisaalta kolme vastaajista korostivat, että vamman huomioiminen oikeassa tilanteessa on tarpeen. Samanaikainen halu tulla kohdatuksi ilman vamman korostamista ja toisaalta tuen saaminen tarpeen tullen näkyi tämänkaltaisissa vastauksissa:

*“No sit on ihan hyvä, sit pystyy niinku, toimii ihan normaalisti siellä muiden kanssa ja saa apua tarvittaessa ja sillai huojennuksia. Et sit on ihan tasavertainen työntekijä siellä.”*

### 5.1.2 Kielteiset työelämäkokemukset

Ainoastaan yhden haastatellun vastauksista oli pelkistettävissä enemmän kielteisiä kuin myönteisiä työelämäkokemuksia. Tällä henkilöllä kielteisiä kokemuksia oli runsaasti myönteisiä enemmän. Kaikille vastaajista muiden työtoverien ja esimiehen käytös vaikutti merkittävästi työelämäkokemuksiin, olivat nämä sitten myönteisiä tai kielteisiä. Työyhteisö näyttäytyi myönteisten kokemusten mahdollistajana tai estäjänä, riippuen siitä kokiko haastateltava kuuluvansa siihen. Kielteisiin kokemuksiin kuului esimerkiksi se, ettei kokenut yllä kuvatulla tavalla olevansa osa työyhteisöä. Näiden kokemusten pohjalta vastauksista muodostettiin kolme yläluokkaa: merkityksettömyyden tunne, syrjintä sekä vuorovaikutuksen ongelmat.

Merkityksettömyyden tunne nousi esiin esimerkiksi arvottomuuden kokemuksina, joita erityisesti yhdellä vastaajista oli hyvin paljon. Hän koki viimeisimmässä työsuhteessaan, ettei ollut millään tavalla osa työporukkaa ja ettei hänen työpanostaan arvostettu. Tässä yläluokassa korostui vastausten kokemuksellisuus ulkopuolisuudesta, mutta työyhteisöstä ulossulkemista käsitellään vielä erikseen avoimen syrjinnän kohdalla. Eräs vastaaja mainitsi myös syrjintään liittyvät kysymykset siitä, miksi ei kelpaa ja näistä heränneet itsetunto-ongelmat. Hän kertoi kokeneensa, ettei ole kaikissa työpaikoissaan saanut tarpeeksi vastuuta.

*“On annettu semmosia vähä niinku näennäisiä tehtäviä. Sillä tavalla et mut saa pidettyä työn touhussa, mut en oo päässy osallistuun siihen varsinaiseen, sen työyhteisön perustehtävään liittyvään työhön.”*

Syrjintää vammaisuuden vuoksi oli kokenut jokainen vastaaja. Avoimeen syrjintään liittyvää työpaikkakiusaamista kertoo kohdanneensa kaksi vastaajaa. Se on ilmennyt työyhteisöstä ulossulkemisena muun muassa niin, että heitä ei olla pyydetty mukaan työpaikan yhteisiin virkistätymistapahtumiin ja näistä tieto on kulkeutunut heille jälkikäteen. Toi-

nen heistä mainitsee myös syrjivän esimiehen, joka ei hyväksy vammaisuutta sekä työhaastattelusta ulossulkemisen. Kun vammaisuus on tullut esille, on hänen hakemuksensa laitettu sivuun tämän perusteella.

Haastateltavat olivat kohdanneet myös epätasa-arvoista kohtelua suhteessa vammattomiin työntekijöihin. Yksi heistä mainitsee kokeneensa, että häneen kohdistuu suurempia vaatimuksia kuin muihin työntekijöihin. Hän kertoo saaneensa kyllä vastuuta, mutta se on ollut vääränlaista. Hänelle on osoitettu hänelle kuulumattomia työtehtäviä, joista toinen henkilö on kuitenkin ottanut kunnian omiin nimiinsä. Hän sanookin kokeneensa olleensa selkeästi eriarvoisessa asemassa työyhteisössä kuin muut. Toinen haastateltava kertoo kokeneensa epäreiluna sen, että hänen työsuorituksiaan on verrattu vammattoman työntekijän suoritukseen, jolloin hänelle on tullut kokemus kilpailuasetelmasta, jossa vammaisuutta ei ole otettu huomioon. Yksi haastateltavista mainitsee myös alemman palkan suhteessa muihin työntekijöihin.

Holhoavaa kohtelua oli kohdannut puolet vastaajista. Heistä toisella se oli ilmennyt työsuhteen alussa epäilyksenä siitä, tuleeko hän pärjäämään työssään. Toinen kertoo, että häneen on kohdistunut vääränlaisia käsityksiä siitä, mihin hän vammansa vuoksi pystyy ja sen vuoksi häntä on ohjattu liikaa.

*“On ollu ehkä vähän semmonen paapova asenne, että on pyritty ohjaamaan kovasti. Ja sitte on oltu vähän arkoja antamaan vastuuta ja luottamaan.”*

Haastateltavista kolme oli kohdannut vammaisuuteen liittyviä vuorovaikutuksen ongelmia työyhteisössä. Ne ilmenivät muun muassa positiivisen palautteen ja avoimen keskustelun puutteina. Myös tiedonpuutetta ilmeni työpaikalla liittyen esimerkiksi apuvälineiden hyödyntämiseen. Eräs haastateltavista mainitsi myös työnantajan pelon siitä, että vammaisen henkilön ohjaukseen täytyisi varata liikaa resursseja. Näiden lisäksi vastauksissa tuli esiin vammaisiin kohdistuvien ennakkoluulojen kohtaamista. Yksi vastaajista kertoi, että häntä ei oltu palkattu vammaisuuden vuoksi, vaikka hän olisi työtä pystynyt tekemään. Toinen haastateltava mainitsee kohdanneensa muiden vaikeuden suhtautua vammaiseen henkilöön työntekijänä. Hän oli kohdannut stereotypioita vammaisista yhteinäisenä yleistettävänä joukkona, jossa unohdetaan yksilölliset erot ja se, että hyvin moni vammainen henkilö on työkykyinen.

## 5.2 Voimaantumisen kokemukset

Voimaantuminen liittyy vahvasti aiemmin kuvattuihin hyvään kohteluun työssä ja on siten osin päällekkäinen niiden kohdalla kuvattujen kokemusten kanssa. Tähän liittyy vahvasti kokemus osallisuudesta työyhteisössä. Voimaantumisessa on kuitenkin kyse yksilön sisäisestä prosessista, jota muut ihmiset voivat parhaimmillaankin ainoastaan tukea, kuten tutkimuksen kohdassa 2.3. määriteltiin. Voimaantumisen kokemusten ymmärtäminen vaatii haastateltavien omien kokemusten ja näkemysten lähempää tarkastelua. Voimaantumisen kokemuksille luotiin kaksi yläluokkaa, jotka olivat toimijuus ja sisäinen kasvu. Näissä kokemuksissa oli yllättäen muita teemoja vähemmän hajontaa kaikkien haastateltajoiden kesken. Kaikilla vastaajilla oli ollut useampia voimaantumisen kokemuksia työelämässä.

Kokemus omasta toimijuudesta syntyy koulutuksesta, työkokemuksesta, luottamuksesta omiin kykyihin ja uskalluksesta kokeilla uutta. Eräs haastateltava kertoi, että positiiviset kokemukset töissä ovat vaikuttaneet myönteisesti muihin elämän osa-alueisiin kuin työelämään:

*“esimerkiks, sillä tavalla näkyy, et on uskaltanut myös hakee toista alaa, ja rohkaistunu hakee.”*

Toinen haastateltava kertoi myös, että positiiviset työkokemukset vaikuttivat elämään myös työelämän ulkopuolella:

*“Et kyl se motivoi edelleen yrittään käyttää niitä samoja asioita, joista mä muistan että mä oon päteny niissä työpaikoissa. Itseluottamusta on jääny.”*

Omien kykyjen löytäminen ja vahvuuksien hyödyntäminen ja kehittäminen työelämässä ovat lisänneet haastateltavien voimaa, joka on johtanut uskallukseen kokeilla rohkeammin uusia asioita. Tämä on synnyttänyt myönteisen kehän, joka on lisännyt uusien mahdollisuuksien löytymistä.

Eräs vastaaja kertoi, että elämisen mahdollistavan palkan lisäksi työ on muilla tavoin tärkeä. Se tarjoaa mielekästä tekemistä ja mahdollisuuden käyttää henkilökohtaista osaamistaan:

*“Se on tärkeä asia. Ainakin just se, että on mielekästä tekemistä, että se palkka ei oo siinä niinku se pääasia. Mut tietysti palkkaakin tarvii, että pystyy elämään ja tekee kaikkii asioita. Mutta se, että pystyy toteuttaa niitä osaamiaan asioita ja että on mielekästä tekemistä.”*

Kysyttäessä mitä työ merkitsee, sama haastateltava korosti toistamiseen sen merkitystä, että pääsee käyttämään omaa osaamistaan:

*“Just se, että pystyy toteuttaa omia koulutuksia ja sit niitä osaamisjuttujansa. On niinku mielenkiintoista tekemistä ja sit voi auttaa muita ihmisiä.”*

Voimaantumista käsittelevissä vastauksissa toistuivat itseluottamuksen vahvistumiseen, omanarvontuntoon ja elämän mielekkyyteen liittyvät kokemukset. Näitä kuvaava yläkäsite on nimetty sisäiseksi kasvuksi. Itseluottamuksen vahvistuminen näkyy uskona omiin kykyihin, taitoihin ja mahdollisuuksiin.

*“Mut työnteossa se kyllä näkyy siinä, että vuorovaikutustilanteessa ku on asiakkaan kanssa, niin siinä tulee semmonen tunne, et mä hallitsen tän. Ja semmonen tunne et tässä mä niinku pääsen käyttään niitä kykyjä, joita mulla on”*

Voimaantunut yksilö ajattelee ja kokee kykenevänsä samaan kuin muut ja kokee itsensä hyödylliseksi vammasta huolimatta. Tähän liittyy myös kokemus siitä, että kokee olevansa tasavertainen muiden kanssa. Koulutus ja työ yhdessä näyttäytyivät joissain vastauksissa keinona hankkia tasavertainen ihmisarvo:

*“Koko se ala, kun käy koulua, hankkii työt, on työssä niin saa semmoisen tasavertaisen ihmisarvon.”*

Eräs haastateltava kertoi, että onnistumisen kokemus syntyy kun “ylipäättään pysty oleen siellä. Ja se, että pystyi oleen siinä työyhteisössä”. Itsetunto on voimistunut työelämässä

siksi, että ylipäänsä on voinut osallistua työelämään ja kyennyt työskentelemään vamman kanssa.

Yksi haastateltava piti taas tärkeänä, että ei itse lokeroi itseään. Erään haastateltavan vastaus kysymykseen, miten myönteiset työelämäkokemukset ovat vaikuttaneet henkilökoh-  
taiseen elämään kuvaa, että tasavertainen kohtelu on rohkaissut alanvaihtoon:

*“Mut tää on ollu hyvä et nyt mä oon oppinu ryhmätyötaitoja. Nyt mä oi-  
keesti pystyn tekeen sitä työtä mitä mä opiskelen, et se ei olis ollu sillon yli  
10 vuotta sitten mahdollista vielä. Mut sit taas mä en ois rohkastunu hakeen  
tuohon toisaalta, jos en olis päässy töihin. Ja sit mä oon ollu samalla vii-  
valla muitten kanssa, silleen että ku kaverit on hakenu töitä ja muuta, ettei  
oo ollu sellasta että se on ollu joku rajote mulla et miks mä en oo päässy  
töihin, et on kohdeltu tasavertasena. Ja ollu se et mä oon päässy, et kun mä  
oon koulusta valmistunu, ni et mulla on sitä ammattitaitoo”*

Sisäisen kasvun kokemukseen kuuluu, että kokee elämän mielekkääksi. Työelämän mer-  
kitys elämän mielekkyyden kokemuksen näkyi vastauksissa, jotka käsittelivät palkkaa,  
vapaa-aikaa, elämän merkitystä ja onnistumisen kokemusta. Yhden vastaajan mukaan  
työssäkäynti ja siitä saatava palkka mahdollistavat myös mielekkäämmän vapaa-ajan.  
Toistuvat onnistumisen kokemukset työssä kohottavat itsetuntoa ja tuovat merkitystä laa-  
jemminkin elämään. Yksi vastaaja kertoi, miten hyvät kokemukset työelämästä lisäävät  
iloa koko elämään:

*“Se sit taas niinku tuo jaksamista ja pirteyttä ja iloa elämään kaikin puolin.  
Et jos töissä menee hyvin ja sit vapaa-ajalla onnistuu, että on hyviä harras-  
tuksia, että se on sellainen kokonaisuus et kaikki niinku toimii hyvin.”*

Vaikka kaikilla vastaajista ei ollut yhtä paljon voimaantumisen kokemuksia, niin vastauk-  
sista käy ilmi, miten myönteisillä työkokemuksilla on vaikutusta laajemmin elämään ja  
miten ne voivat voimaannuttaa ihmistä. Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että  
myönteiset kokemukset kasautuvat ja johtavat osaltaan pysyvämpään voimaantumisen  
kokemukseen. Vastaavasti kielteiset kokemukset luovat noidankehän, jossa voimaannut-  
tamisen sijaan työelämä vie voimia. Kaikilla haastatelluilla oli kuitenkin useita konkreet-  
tisia ehdotuksia, joilla parantaa vammaisten kohtelua ja asemaa työelämässä.

### 5.3 Miten vammaisten asemaa työelämässä voitaisiin parantaa

Vammaisten aseman parantamiseen työelämässä ja työmarkkinoilla liittyviä yläluokkia löytyi neljä: suhtautuminen vammaan, konkreettinen tuki, rakenteellinen vaikuttaminen sekä keskustelu. Vastaukset menevät osittain päällekkäin myönteisten ja kielteisten kokemusten kanssa, sillä vastaajat ammensivat parannusehdotuksia myös itse kohtaamistaan asioista. Kaikki vastaajat nostivat selkeästi esiin sen, että myönteisellä suhtautumisella vammaisuuteen voidaan vaikuttaa yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Tasavertaisen kohtaamisen merkitys suhteessa ei-vammaisiin toistui jokaisessa haastattelussa useaan otteeseen. Yhden haastateltavan vastauksesta käy hyvin ilmi, että toisaalta ei kaivata erityiskohtelua vammaisuuden perusteella, mutta kuitenkin vamman erityispiirteet täytyy ottaa huomioon niissä tilanteissa, kun se vaikuttaa työn suorittamiseen.

*“Käytäis ne pelisäännöt sullei alussa tavallaan läpi, ettei kaipaa mitään erityiskohtelua, muuta kuin sen vamman takia pitäis huomioida eri lailla kuin muut.”*

Haastateltavat korostivat myös sitä, ettei työpaikoilla tehtäisi lokerointia vammaisuuden perusteella ja jaoteltaisi ihmisiä meihin ja muihin, vaan nähtäisiin samankaltaisuus kaikissa ihmisissä. Samalla tavoin toivottiin myös, etteivät yksittäiset epäonnistumiset leimautuisi vammaisuudesta johtuviksi asioiksi. Yksi haastateltava toi esiin vamman näkemisen yhtenä ihmisen ominaisuuksista.

*“Sekin kuitenkin on niinku ensisijaisesti ihminen se näkövammainen, jolla on vaan ominaisuus se näkövamma, yks osa siitä ihmisestä.”*

Myös konkreettinen tuki työntekoon nousi monessa vastauksessa esiin. Toisaalta avun tarjoaminen päivittäisissä työtehtävissä nähtiin hyvänä asiana, mutta osa vastaajista korosti nimenomaan pyydettyä tapahtuvaa avun saantia, jotta ei mentäisi holhoavan kohtelun puolelle. Yksi haastateltava koki vammaisten työntekijöiden toisilleen tarjoaman vertaistuen tärkeänä työntekoa tukevana asiana. Myös työparin kanssa tehtävää työskentelyä ehdotettiin. Tällöin työpari voisi täydentää niitä työtehtäviä, joiden suorittamiseen vamma mahdollisesti vaikuttaa. Puolet vastaajista toivat esiin apuvälineiden tärkeyden



työnteon tukemisessa. Työyhteisössä voitaisiin esitellä vammaisen työntekijän tarvitsemia apuvälineitä, jotta tietoisuus niiden työntekoa tukevista vaikutuksista lisääntyisi.

Selkeästi jokaisessa haastattelussa toistuva parannusehdotus liittyi rakenteelliseen vaikuttamiseen. Vammaisten ottamista mukaan kaikenlaisiin työyhteisöihin toivottiin, jotta välttäisiin luomasta erikseen nimenomaan ainoastaan vammaisille tarkoitettuja työpaikkoja. Asenneilmapiiriin vaikuttaminen tiedon lisäämisellä koettiin myös tärkeäksi. Yksi haastateltava mainitsi, että asiakkaina vammaisia kyllä helpommin ymmärretään, mutta tarvittaisiin asennekasvatusta siihen, että vammaiset mielletäisiin myös tasavertaisiksi työntekijöiksi. Sosiaalinen media sekä vammaisjärjestöjen aktiivisuus nähtiin yhtenä kanavana tietoisuuden lisäämiseen.

*“Se väestö, joka on työelämässä, on aika paljon sosiaalisessa mediassa. Et sielä sitä... valistus on vähä, ei tuu myönteisiä mielikuvia siitä, mut semmosta tiedonjakamista vois olla siellä.”*

Työmarkkina-aseman parantaminen erilaisten työllistämismuotojen avulla tuli esiin kaikissa vastauksissa. Tukitoimet palkkauksen apuna nähtiin työmarkkinoille pääsyä helpottavaksi seikaksi. Yhdessä haastattelussa mainittiin lyhyemmät työjaksot mahdollisuutena osallistua työelämään oman jaksamisen mukaan. Myös luovat tavat tehdä töitä perinteisten työskentelytapojen rinnalle nähtiin kokeilemisen arvoisiksi, esimerkiksi näkövammaisten pimeät ravintolat.

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä myös keskustelun tärkeydestä työyhteisössä. Kaksi haastateltavaa mainitsi epäselvyyksistä kommunikoimisen ja ongelmatilanteiden auki purkamisen tärkeyden puolin ja toisin. He olivat sitä mieltä, että ennakkoluuloihin voidaan vaikuttaa vuorovaikutuksen ja sitä kautta tiedon lisäämisen avulla. Yksi haastateltava koki, että työhaastattelutilanteen jälkeen olisi toivottavaa selventää työhönottoprosesseja, jos ei tule valituksi. Selkeät perustelut valinnan ulkopuolelle jäämisestä vapauttaisivat miettimästä, miksi ei kelvannut. Yksi haastateltava korosti kiitoksen tärkeyden merkitystä työmotivaation lisääjänä.

Työnantajan perehtyneisyys vammaisten palkkaamiseen ja ylipäänsä vammaisuuteen nousi myös esiin. Perehtyminen yksittäisen työntekijän tilanteeseen nähtiin työllistymistä edistävänä asiana. Yksi haastateltava korosti esimiehen suhtautumista vammaisuuteen ja

sen vaikutusta työntekijän asemaan työyhteisössä. Esimies voi omalla myönteisellä suhtautumisellaan vaikuttaa yhdenvertaisuuden edistämiseen työpaikalla.

*“Jos esimies hyväksyy vammaisuuden, niin se toistuu jokaisessa työpaikassa. Jos esimies ei hyväksy vammaisuutta, niin se työntekijän asema ei oo hyvä.”*

Työn suunnittelua pidettiin yhtä lailla työn sujuvuuden kannalta merkityksellisenä asiana. Haastateltavat pohtivat sekä työpaikan joustoa työajoissa että työn jakamista kykyjen mukaan. Yksi haastateltavista korosti selkeää työhön perehdytystä, jotta voidaan huomioida vammaisen työntekijän työturvallisuus ja näin minimoida mahdollisia työhön liittyviä riskejä.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ammatillisesti koulutettujen vammaisten työelämäkokemuksia. Näitä kokemuksia purettiin voimaantumisen kokemusten ja työelämässä koetun kohtelun pohjalta. Näiden lisäksi pohdittiin keinoja parantaa vammaisten asemaa työelämässä.

Tuloksista nousi esiin sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia kohtelusta työelämässä. Erityisen tärkeäksi koettiin tasavertainen kohtelu, johon liittyi myös arvostuksen ja vastuun saaminen. Kun saa vastuuta ja näin pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan, on mahdollista saada osallisuuden ja voimaantumisen kokemuksia. Myös yhteisöllisyys liittyy edellisiin ja nousi esiin haastatteluissa. Tärkeäksi koettiin kuuluminen työyhteisöön ja ennen kaikkea oma kokemus osallisuudesta. Toisaalta samankaltainen kokemus mainittiin työyhteisöstä ulossulkemisen osalta. Kun ei koe olevansa osa työyhteisöä eikä saa tarpeeksi vastuuta, siitä voi seurata voimattomuuden, arvottomuuden ja hyödyttömyyden tunteita. Syrjivän kohtelun osalta ilmeni myös stereotyyppisiä vammaisia henkilöitä kohtaan, jotka osalla haastateltavista olivat vaikuttaneet heidän saamaansa kohteluun. Se on näyttäytynyt avoimen vammaan liittyvä syrjinnän lisäksi muun muassa holhoavana kohteluna, positiivisen palautteen puutteena ja epäilyksinä pärjäämisestä. Niille jotka tällaista syrjintää kohtaavat, työelämässä mukana oleminen voikin olla jatkuvaa todistelua omasta pärjäämisestä asioissa, joihin vammaisuus ei välttämättä vaikuta millään tavalla.

Voimaantumisen kokemuksiin vahvimmin johtivat oma toimijuus sekä sisäinen kasvu. Kun uskaltaa kokeilla uutta, luottaa omaan ammattitaitoon ja pystyy hyödyntämään sitä työssään, on mahdollista kokea nimenomaan oman kasvun kautta tapahtuvaa voimaantumista. Vaikka tämä kasvu pohjimmiltaan lähtee henkilöstä itsestään, on haastateltavilla kokemuksia siitä, miten muut edesauttavat tätä prosessia. Koska monilla nämä kokemukset liittyivät muihin ihmisiin, menivät ne osittain päällekkäin ylempänä mainittujen positiivisen kohtelun kokemusten kanssa. Onnistumisen kokemuksilla koettiin olevan myös selkeä yhteys muuhun elämään ja vapaa-aikaan. Työstä saaduilla onnistumisen kokemuksilla ja niitä seuranneilla voimaantumisen kokemuksilla oli vaikutusta myös itseluottamuksen kasvuun. Kun ihminen luottaa itseensä ja omaan arvoonsa, näkee hän helpommin myös itse oman tasa-arvoisuutensa suhteessa muihin. Osalla vastaajista oli enemmän voimaantumisen kokemuksia kuin toisilla, mutta kaikilla näitä kuitenkin löytyi. Vastauksista

oli havaittavissa selkeä yhteys työstä voimaantumisen kokemusten tuojana, mikäli tasavertaisuus ja osallisuuden kokemukset toteutuvat pääpiirteissään.

Haastateltavat pohtivat monia eri keinoja vammaisten aseman parantamiseksi työelämässä. Osa ehdotuksista kumpusi heidän kohtaamistaan syrjinnän ja toisaalta myös tasavertaisen kohtelun kokemuksista, mutta myös yleisesti vammaisiin työntekijöihin liittyvistä stereotyyppioista. Tasavertaisen kohtelun merkitys nousi esiin jokaisessa haastattelussa. Siinä korostui sekä yhdenvertainen kohtelu suhteessa vammattomiin työntekijöihin että vamman oikeanlainen huomiointi. Tämä piti sisällään avun tarjoamisen tilanteiden mukaan, mutta myös sen, ettei vamman perusteella tarjottaisi holhoavaa erityiskohtelua. Yhdenvertaisuuteen liittyi myös kaikkien sisällyttäminen samaan yhteisöön ilman jaottelea meihin ja muihin. Tähän liittyikin olennaisesti osallisuuden käsite, jota voidaan peilata työyhteisöön kuulumiseen ja tasavertaisuuteen. Kun yhteisössä kiinnitetään huomiota vastuun jakautumiseen tasaisesti ja kaikkien yhdenvertaiseen kohteluun, luo se paremmat edellytykset aidon osallisuuden toteutumiselle ja näin ennen kaikkea yksilön tuntemukseen siitä, että hän on osallisena yhteisössään.

Tärkeänä nähtiin myös rakenteellinen vaikuttaminen ja asenneilmapiiriin puuttuminen. Tiedon lisääminen vammaisuudesta koettiin tärkeäksi, jolloin voidaan käyttää erilaisia työmuotoja ja tukia palkkauksen helpottamiseksi. Tähän tarvitaan kuitenkin lisäksi aitoa halua avoimeen keskusteluun ja asennemuutokseen. Onkin otettava huomioon, että ympäristön muutoksilla ja joustavuudella voidaan luoda vammaisille samanlaisia edellytyksiä työnteolle kuin muillekin. Esteettömyyden ja sosiaalisen mallin mukaisesti huomio voidaan siirtää pois yksilöstä ja ongelma nähdään ympäristössä, joka suotta leimaa yksilön ongelmalliseksi. Fyysisiin rajoitteisiin voidaan löytää ratkaisuja apuvälineiden avulla, joista on lisättävä tietoisuutta työnantajien keskuudessa. Esteettömyys sisältää kuitenkin fyysisen ulottuvuuden lisäksi myös psyykkisen, sosiaalisen ja taloudellisen ulottuvuuden (Ekholm 2009, 21-22) ja näitä kaikkia onkin tarkasteltava yhdessä todella esteettömän ympäristön luomiseksi, oli kyseessä sitten työpaikka tai jokin muu ympäristö. Vammaisten henkilöiden näkemyksiä omasta asemastaan ja sen parantamisesta sekä siihen pohjautuvaa tutkimustietoa pitäisi levittää aktiivisemmin työyhteisöihin ja erityisesti työantajille, jotta työelämää voitaisiin muuttaa esteettömämmäksi.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi kesti kokonaisuudessaan tammikuusta 2017 tammikuuhun 2018. Vaiheeseen sisältyi hetkiä, jolloin opinnäytetyö oli muiden tehtävien vuoksi ajoittain tauolla. Alkutapaamisen ja sähköpostivaihdon lisäksi olimme yhteydessä Kynnys ry:hyn tutkimusluvan tiimoilta sekä haastattelupyynnön levittämisen merkeissä. Haastatteluja toteutettiin loppukesän ja syksyn 2017 aikana ja samalla työstiin teoriaosuutta. Aineiston analysointia ja loppuhiontaa toteutettiin alkutalvesta.

Matkan varrella tehtiin joitakin tarkennuksia työhön, esimerkiksi haastateltavien kokemuksen kohtelun osalta. Alkuperäisen suunnitelman mukaan olisimme kysyneet kohtelua työnantajien taholta, mutta laajensimme sen koskemaan myös työtovereita eli koko työyhteisöä. Näin koimme saavamme paremman kokonaiskuvan työelämäkokemuksista. Alun perin oli tarkoitus myös tehdä hieman enemmän haastatteluja, mutta moni yhteydenotto tuli henkilöiltä, jotka kuuluivat rajauksiemme ulkopuolelle. Lopulliseksi haastateltavien määräksi muotoutui siis neljä henkilöä. Saamamme materiaali oli kuitenkin monipuolista, ja koimme saavamme tutkimuskysymyksiin hyvin vastauksia haastateltavien määrästä huolimatta.

### 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Pohdimme tutkimuksen eettisyyttä jo tutkimussuunnitelmavaiheessa. Aihevalintaa pohdittaessa onkin hyvä miettiä, mitkä ovat syyt tutkimuksen aloittamiselle ja kenen toimesta aihe valitaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Oman mielenkiinnon lisäksi aiheeseen tässä tutkimuksessa ohjasi keskustelu Kynnys ry:n kanssa aiheen tarpeellisuudesta ja vammaisten äänen kuuluviin saamisesta. Tutkimuksen jälkeen voisikin todeta, että se sisälsi haastateltaville mahdollisuuden jakaa omia kokemuksia ja mielipiteitä, jolla voi olla monelle merkitystä.

Luvan tutkimukseen saimme Kynnys ry:ltä, jonka jälkeen etsimme saatekirjeellä haastateltavia. Saatekirjeessä oli mainittu tutkimuksen tarkoitus sekä haastattelutilanteen kulku.

Myös haastattelun nauhoituksesta ja anonymiteetin säilymisestä kerrottiin jo tässä vaiheessa. Näin ollen tutkimukseen osallistujat saivat jo etukäteen tarvittavat tiedot osallistumisesta päättämiseen. Kun aineistoa alettiin litteroida, jätettiin haastateltavien nimet pois materiaaleista. Tutkimuksessa käytetyssä aineistossa on huolehdittu siitä, ettei haastateltavia voida siitä tunnistaa. Haastateltavien sukupuolta tai ammattialoja ei olla mainittu, sillä näiden tietojen poisjättämisellä on haluttu myös lisätä haastateltavien anonymiteettia. Aineiston analysoinnin jälkeen sekä haastattelunauhoitukset että litteroidut tekstiedostot poistettiin.

Haastattelukysymykset pyrittiin muodostamaan niin, ettei kysymyksenasettelu johdattelisi tietynlaisiin vastauksiin. Tutkimuksen painopisteeksi valittiin voimaantumisenäkökulma, mutta tätä pohdittiin jo työn alkuvaiheessa monelta kantilta. Tämän vuoksi päätettiin, että tilaa jätetään myös muunlaisille kokemuksille ja niitäkin käsitellään.

Haastatteluista saatu tieto on luotettavaa tämän tutkimuksen osalta, sillä se koostuu nimienomaan haastateltavien kokemuksista ja heidän siitä itse tuottamastaan tiedosta. Toisaalta tämän ja haastateltavien pienen määrän vuoksi tutkimustulokset eivät sellaisenaan ole yleistettävissä koskemaan suurta joukkoa. Haastateltavien työelämäkokemuksiin on saattanut vammaisuuteen liittyvien asioiden lisäksi vaikuttaa esimerkiksi asuinpaikka, perhetausta, ikä, yhteiskuntaluokka ja sukupuoli. Myös työsuhteiden kesto, pidemmät tauot työkokemusten välissä sekä ammattiala ovat voineet muokata kokemuksista tietynlaisia. Suuntaviivoja muidenkin vammaisten kokemuksille työelämästä tämä tutkimus voi kuitenkin antaa, vaikka vastaukset ovat yksittäisten ihmisten kokemuksia.

### **7.3 Problematisointia ja jatkotutkimuksen aiheita**

Tutkimuksen edetessä törmäsimme useisiin tutkimusongelmiin ja kiinnostaviin uusiin polkuihin, joita ei ollut mahdollista seurata opinnäytetyön rajatuissa raameissa. Työn loppuvaiheessa heräsi ajatus siitä, missä määrin sukupuolen kaltaiset seikat ovat vaikuttaneet niin haastateltavien kohteluun työelämässä kuin siihen ketkä osallistuvat haastatteluihin. Haastateltavien määrän lisäksi otantaa voisi monipuolistaa tarkastelemalla, min-kälaisia erilaisia kokemuksia työelämästä toisistaan eri tavoin poikkeavilla vammaisilla on (esimerkiksi rodullistetuilla tai sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvilla vammaisilla).

Päätimme työn alusta lähtien korostaa voimaantumista ja ratkaisujen etsimistä Kynnys ry:n kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Jo näissä keskusteluissa käsiteltiin voimaantumisenäkökulman korostamisessa sitä, voiko tämä antaa vammaisten asemasta työelämässä henkilöiden todellista tilannetta positiivisemmän kuvan. Vaikka tarkentavissa tutkimuskysymyksissä kysyttiin myönteisen kohtelun lisäksi kokemuksia huonosta kohtelusta, voisi erilaisiin tuloksiin päätyä painottamalla haastatteluissa enemmän syrjinnän kohtaamiseen ja sen haastamiseen liittyviä kysymyksiä. Tutkimuksesta jäi aineistoa yli aiheen rajauksen takia. Siinä käsiteltiin esimerkiksi sitä, millainen merkitys työllä yleensä on haastateltavien henkilöiden elämässä ja millaisia merkityksiä työhön liitetään.

Tutkimusaihetta voisi jatkaa sellaisenaan laajentamalla haastateltavien määrää. Tämä vaatisi haastateltavien etsimisen useilta eri paikkakunnilta ympäri Suomea. Laajempi otos tekisi tuloksesta tarkemman ja yleistettävämmän. Tutkimus keskittyi haastateltavien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja heidän suhteeseen työyhteisöön. Tämä jätti vähemmän tilaa rakenteellisten ongelmien käsittelylle ja vammaisten asemalle laajemmin suomalaisessa yhteiskunnassa. Yksilön ja työyhteisön suhteen lisäksi rakenteellisen tason tarkastelu toisi lisäulottuvuuden aiheen käsittelyyn sekä voisi mahdollistaa kriittisemmän näemyksen vammaisista ja heitä koskevista rakenteista ja valtasuhteista.

Haastatteluissa toistui näkemys tiedonlevittämisen tärkeydestä. Tämä herätti pohtimaan sitä, että tutkimusta voisi monipuolistaa haastatteleamalla siihen ei-vammaisia työntekijöitä ja työnantajia ja saada heitä tätä kautta myös heidät pohtimaan suhdettaan vammaisiin työntekijöihin. Tällainen tutkimus voisi parhaimmillaan toimia myös tiedon levittämisenä, sillä haastateltavat pääsisivät miettimään tietoisesti asioita mitä eivät ole kenties aiemmin pohtineet. Olisi myös mahdollista verrata tulosta määrällisesti huomattavasti laajempaan vammattomia ihmisiä koskevaan työelämä tutkimukseen. Esimerkiksi Katri Rintamäki (2016, 175) tutki väitöskirjassaan suomalaisten 2000-luvun työelämäkokemuksia ja totesi haastatteluaineiston pohjalta, että ”Työssä ei olla vain tekemässä työtä, vaan se on paikka, jossa voidaan olla yhteydessä toisiin ihmisiin ja osa tuttua sosiaalista yhteisöä”. Työyhteisö onkin tärkeä osa työelämää niin vammattomille kuin vammaisille ihmisille. Monien haastateltavien puheissa toistui myös toivomus siitä, että vammaisia ei kohdeltaisi pelkästään omaan lokeroonsa kuuluvana ihmisryhmänä. Tämä edellyttäisi sitä, että yhteiskunnassa purettaisiin asetelmaa, jossa on erikseen vammaisten aloja tai vammaisten töitä.

## LÄHTEET

- Adams, R. 2003. *Social Work and Empowerment*. 3. painos. New York: Palgrave Macmillan.
- Ahola-Anttonen, P. 2012. Voimaantumista edistäviä tekijöitä kuntouttavassa työtoiminnassa. Itä-Suomen yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Luettu 26.12.2017: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120871/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120871.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120871/urn_nbn_fi_uef-20120871.pdf)
- Ahponen, H. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämäntietä. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Ekholm, E. 2009. Monimuotoisuus ja esteettömyys. Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Espoo: Ennora. Julkaistu verkossa. Luettu 10.1.2018: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23339/monimuot.pdf?sequence=1>
- Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Freire, P. 2005. *Sorrettujen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino
- Giddens, A. 2009. *Sociology*. 6. painos. Cambridge: Polity Press.
- Haukila, M., Impilä, K. & Vaartio-Rajalin, H. 2017. Käsitemäärittely: Voimaantuminen. Analyysimenetelmä: Rodgers (1989). Teoksessa Suhonen, R., Vaartio-Rajalin, H., Numminen O., Lonkila, K-M. & Leino-Kilpi, H. (toim.) 2017. Käsitemäärittely: Harjoittelua eettisten ongelmien tarkasteluun. Turun yliopisto: Hoitotieteen laitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. *Tutki ja kirjoita*. 19. painos. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, S. 2012. Järjenjuoksija. Elämää CP-vamman kanssa. Helsinki: Books on Demand.
- Kansaneläkelaitos. 2017. Perustulokokeilun tavoitteet ja toteutus. Kansaneläkelaitokset verkkosivut. Luettu 10.1.2018: <http://www.kela.fi/perustulokokeilu-tavoitteet-ja-toteutus>
- Kivirauma, J. 2015. Vammaisten elämä & elämäkertä. Tulkintoja vammaisuudesta 1900-luvun Suomessa. Kynnys ry: Helsinki.
- Laitinen M. & Saraste H. 2014. Elämän kynnyksellä. Vammaisliikkeen synty. Helsinki: Into Kustannus.
- Lampinen, R. 2007. *Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi*. Helsinki: Edita.
- Lindblom-Ylänne, S., Paavilainen, E., Pehkonen, L. & Ronkainen, S. 2011. Tutkimuksen voimasanat. 1.Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela E-L. 2012. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. 1.–3.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.



Muurinen, Eeva. 2017. "Se on se et osaa sanoa mitä haluaa" : Kokemuksia osallisuudesta vammaispalvelulain mukaista palvelutarvetta arvioitaessa. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Luettu 17.12.2017: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123811/Muurinen\\_Eeva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123811/Muurinen_Eeva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oliver, M. 2009. Understanding disability. From theory to practice. 2. painos. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Pääkkö-Topi, M. 2013. Kehitysvammaisten henkilöiden suorittama vertaisarviointi. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Raivio, H. & Karjalainen, J. 2017. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, T. (toim.) 2013. Osallisuus. Oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Rintamäki, K. 2016. Työ arjessa: Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Turun yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Luettu 10.1.2018: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/125851/RintamakiKatriDoria161116.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ryynänen, S. & Nivala, E. 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakausikirja, vuosikirja 2013. Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. Luettu 19.12.2017: <http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyn%C3%A4nen2013.pdf>

Saarinén- Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 13.12.2017: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Opettajakoulutuslaitos. Väitöskirja. Luettu 13.12.2017: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Vammaispolitiikka. Luettu 13.12.2017: <http://stm.fi/vammaispolitiikka>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 26.12.2017: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72197/URN%3aBNB%3afi-fe201504225692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 18 §. Luettu 10.1.2018: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#a731-1999>

Tarinoista voimaa 2017. Tarinoista voimaa – verkkopalvelu vammaisen opiskelijan työelämään siirtymisen tukena. Luettu 26.12.2017: <https://hyplus.helsinki.fi/hanke/tarinoista-voimaa-verkkopalvelu-vammaisen-opiskelijan-tyoelamaan-siirtymisen-tukena/>

THL 2017. Osallisuus. Luettu 19.10.2017: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 8. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuovinen, A-K. 2017. Perustuslainmukainen perustulokeilu. Perustulokeilun arviointia perustuslain ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valossa. Helsinki: Kelan tutkimus. Julkaistu verkossa Kansaneläkelaitoksen verkkosivulla. Luettu 10.1.2018: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/178900/Tyopapereita114.pdf?sequence=3>

Vates-säätiö 2013. Työnantajan kustannukset vammaisen ja osatyökykyisen palkkaamisesta. Luettu 12.12.2017: <http://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/tutkimukset/muistio-tyonantajan-kustannukset-vammaisen-ja-osatyokykyisen-palkkaamisesta.pdf>

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus: Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudemus.

Vernerinet 2017. Voimaantuminen. Luettu 13.12.2017: <http://verneri.net/yleis/voimaantuminen>

## LIITTEET

### Liite 1. Saatekirje

Hei!

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita Tampereen ammattikorkeakoulusta ja olemme tekemässä opinnäytetyötä aiheesta “Ammatillisesti koulutettujen vammaisten kokemuksia työelämästä”. Yhteistyökumppanimme on Kynnys ry, jonka kautta etsimme haastateltavia tutkimukseemme. Olemme jo saaneet osan haastateltavista, mutta etsimme vielä muutamaa haastateltavaa Pirkanmaalta ja Pääkaupunkiseudulta. Haastateltavilla tulee olla ammatillinen koulutus (toisen asteen tutkinto, ei siis yliopisto tai muu korkeakoulututkinto) ja kokemuksia työelämästä

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuoda näkyväksi vammaisten kokemuksia työelämästä ja selvittää erityisesti, millaisia vaikutuksia onnistumisilla on yksilöiden elämässä. Tavoitteena on tuoda näkyväksi myös mahdollisia syrjinnän kokemuksia ja pohtia, miten vammaisten ihmisten asemaa työelämässä voitaisiin parantaa.

Keräämme tietoa tutkimukseemme yksilöhaastatteluilla, jotka toteutetaan kesän ja alkusyksyn 2017 aikana. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Haastattelu kestää noin tunnin ja se nauhoitetaan, jotta voidaan taata tulosten luotettavuus. Aineistoa ei käytetä muuhun kuin opinnäytetyön tekemiseen, ja kaikki aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Haastatteluista saamamme tieto on luottamuksellista ja haastatteluihin osallistuvien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. Saatamme käyttää tutkimuksessa suoria tekstilainauksia, mutta henkilöllisyytenne ei ole niistä selvitettävissä. Jos kiinnostuit haastattelusta, ota yhteyttä meihin sähköpostitse niin kerromme lisää. Haastattelut tehdään mahdollisimman pian sopimuksen mukaan.

Kiitos osallistumisesta!

Terveisin

Saara Lehtinen & Juho Narsakka

saara.lehtinen@soc.tamk.fi

juho.narsakka@soc.tamk.fi

## Liite 2. Haastattelukysymykset

### ALKUTIEDOT

- Minkä ikäinen olet ja millainen koulutus sinulla on?
- Kuinka kauan sinulla kesti saada ensimmäinen työpaikka ammatillisesta koulutuksesta valmistumisen jälkeen?
- Kuinka pitkäkestoisia työsuhteenne ovat olleet?
- Onko vammaisuus vaikuttanut työnhakuunne jollakin tavalla? (esim. työhaastattelutilanteet)
- Mitä työ sinulle merkitsee? (onko se esim. vain tapa hankkia elanto vai saada myös muuta merkitystä elämään)
- Onko vammaisuus vaikuttanut työntekoosi jollakin tavalla (esim. lyhyempi työaika, apuvälineet)?

### VOIMAANTUMISEN KOKEMUKSIA

- Mikä motivoi sinua työnteossa?
  - Entä mitkä tekijät vievät työmotivaatiotasi?
- Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssä?
  - Entä mikä vie sinun voimia työssä?
- Onko työpaikan ilmapiirillä ollut positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseesi?
  - Jos on, niin millaisia?
  - Entä onko sinulla kokemuksia voimia vievästä työilmapiiristä, miten se on vaikuttanut sinuun?
- Luotatko omaan ammattitaitoosi ja miten se näkyy työssäsi?
- Koetko saavasi tarpeeksi vapautta ja vastuuta työssäsi?
  - Mitkä seikat tähän mielestäsi vaikuttavat?
  - Jos et, niin mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
- Mitkä muut tekijät ovat johtaneet onnistumisen kokemuksiin? Entä epäonnistumisen kokemuksiin?
  - Mitä olisit toivonut tapahtuvan toisin/ mikä tilanteessa oli erityisen hyvää?
- Koetko positiivisten työelämäkokemusten vaikuttavan sinun henkilökohtaiseen elämääsi vapaa-ajalla?
  - Miten se näkyy?

### MITEN ON TULLUT KOHDELLUKSI TYÖNANTAJAN TAHOLTA

- Onko työelämässä mielestäsi stereotypioita vammaisia työntekijöitä kohtaan, millaisia?
- Ovatko nämä mahdolliset stereotypiat vaikuttaneet siihen, kuinka olet tullut kohdeelluksi työelämässä?
- Oletko kokenut saavasi tasavertaista kohtelua työnantajan puolelta vammattomiin työntekijöihin nähden ja miten se on näkynyt työpaikalla?
- Koetko, että työpanostasi on arvostettu tarpeeksi ja miten se on näkynyt työpaikalla?
- Tunnetko olevasi osa työporukkaa?
  - Miten se ilmenee työpaikalla?
  - Entä miten se näkyy, jos et koe olevasi osa porukkaa?

## TOIVEET TYÖELÄMÄKOHTAAMISIIN / MITEN VAMMAISTEN ASEMAA VOITAIISIIN PARANTAA

- Mitä toivot työnantajilta ja työtovereilta kohtaamisissa työpaikalla?
- Jos koet, että työelämässä on ennakkoluuloja vammaisia työntekijöitä kohtaan, niin mitkä ovat mielestäsi syitä ennakkoluuloille?
  - Miten ennakkoluuloja voitaisiin vähentää?
- Millaista suhtautumista vammaisuuteesi toivot työpaikalta?
- Miten vammaisten asemaa työmarkkinoilla voitaisiin parantaa?